3 1761 11766584 4


Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

https://archive.org/details/31761117665844

CA1
L100
-A56

73
Government Publications

Canada Labour Relations Board



16TH ANNUAL REPORT

1988-1989

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Head Office

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

Tel.: (613) 996-9466
Telex: 053-4426
FAX: (613) 995-9493

© Minister of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. LR1-1989

ISBN 0-662-57480-X

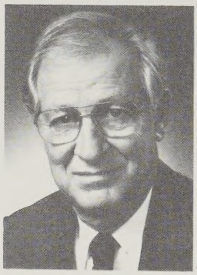
Canada
Labour
Relations
Board

16TH ANNUAL REPORT

1988-1989

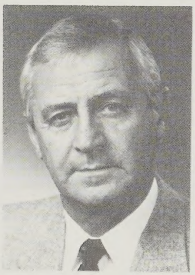
Board Members

CHAIRMAN



M. Lapointe

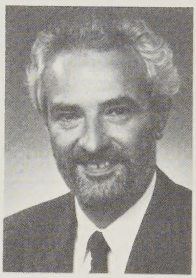
VICE-CHAIRMEN



H. Jamieson

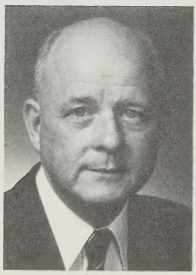


T. Eberlee

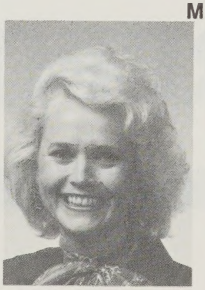


S. Brault

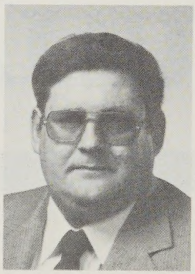
MEMBERS



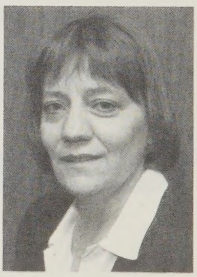
V. Gannon



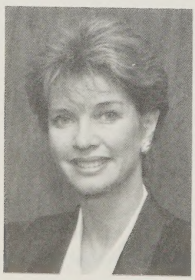
L. Parsons



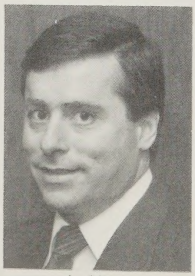
C. Davis



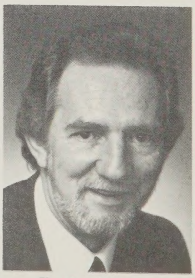
G. Gosselin



E. Bourassa

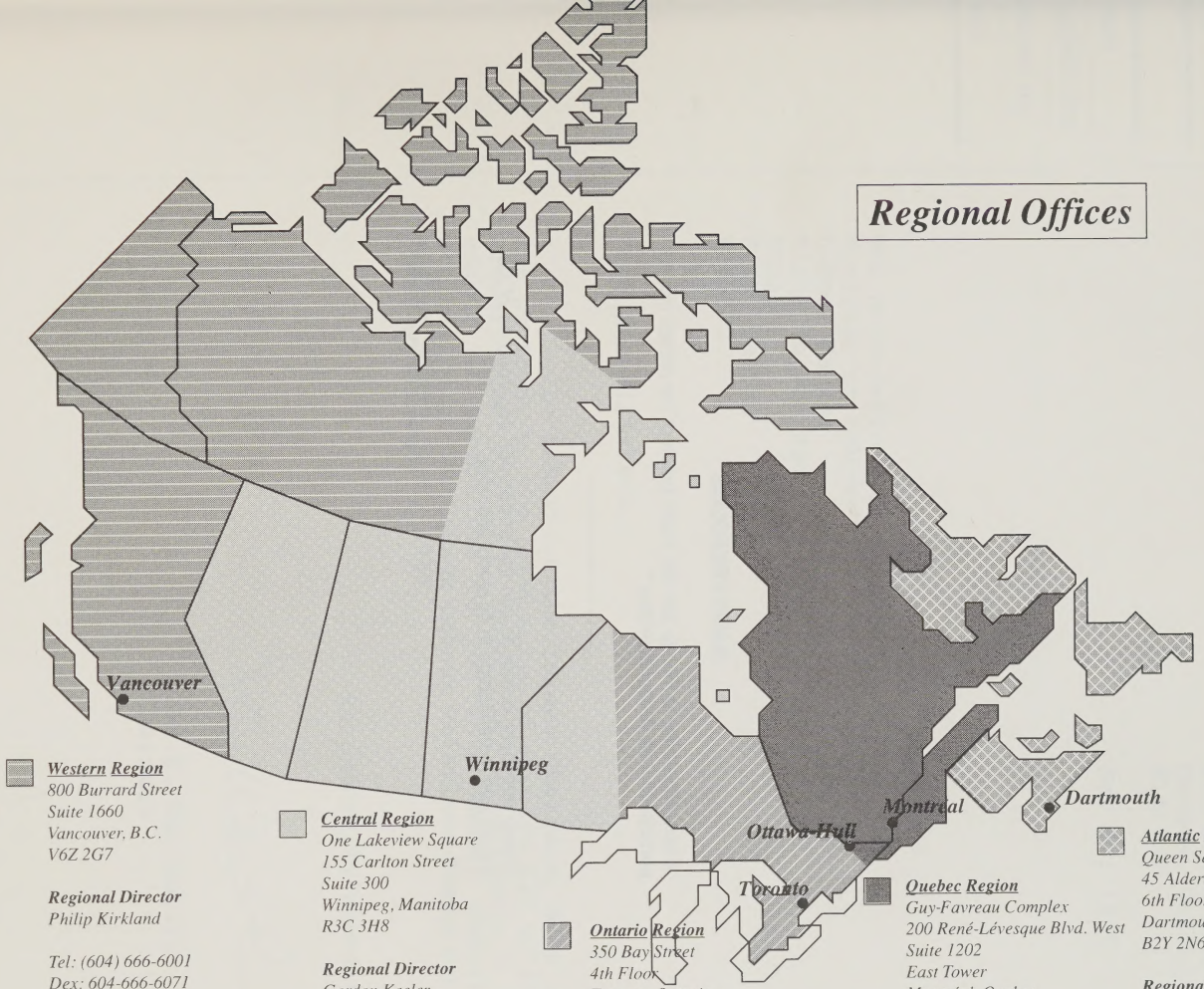


J. Alary



R. Cadieux

Regional Offices



Western Region
800 Burrard Street
Suite 1660
Vancouver, B.C.
V6Z 2G7

Regional Director
Philip Kirkland

Tel: (604) 666-6001
Dex: 604-666-6071

Central Region
One Lakeview Square
155 Carlton Street
Suite 300
Winnipeg, Manitoba
R3C 3H8

Regional Director
Gordon Keeler

Tel: (204) 983-3145
Dex: 204-983-3170

Ontario Region
350 Bay Street
4th Floor
Toronto, Ontario
M5H 2S6

Regional Director
Peter Suchanek

Tel: (416) 973-3782
Dex: 416-973-6543

Quebec Region
Guy-Favreau Complex
200 René-Lévesque Blvd. West
Suite 1202
East Tower
Montréal, Quebec
H2Z 1X4

Regional Director
Debra Robinson

Tel: (514) 283-3258
Telex: 05562171
Dex: 514-283-3590

Atlantic Region
Queen Square
45 Alderney Drive
6th Floor
Dartmouth, Nova Scotia
B2Y 2N6

Regional Director
John Vines

Tel: (902) 426-7068
Dex: 902-426-7397

BASIC FREEDOMS

"Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities."

"Every employer is free to join the employers' organization of his choice and to participate in its lawful activities."

(Section 8, Part I,
Canada Labour Code)

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

May 22, 1990

The Honourable Jean Corbeil
Minister of Labour
Labour Canada
Place du Portage
Phase II
Hull, Quebec
K1A 0J2

Dear Mr. Minister:

On behalf of the former Chairman, Marc Lapointe, and pursuant to the provisions of section 121 of the Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report on the activities of the Canada Labour Relations Board for the year ending March 31st, 1989.

Respectfully submitted,

J.F.W. Weatherill
Chairman

Table of Contents

	Page
Introduction	1
The Canada Labour Relations Board	5
• Constitutional Jurisdiction	5
• Composition of the Board	5
• Staff of the Board	8
• Publications	9
• Organization Chart	10
Reasons for Decision	11
Judicial Review and Related Proceedings	19
Board Activities in 1988-89	23
Activities by Type of Application	25
Activities by Industry	33
Historical Overview of the Canada Labour Code (Part I)	37
Statistical Tables	39
Financial Statement	47

On March 1, 1973, a law enacted by Parliament amending the existing federal labour legislation came into being. These amendments were the result of a major study involving the contribution of a large number of Canadian specialists in labour relations and labour law. The study, known as the Woods Task Force Report, produced a series of recommendations, a portion of which found their way into the new law. One of the more important recommendations that was accepted led to the creation of a vastly different Canada Labour Relations Board.

On March 31, 1989, more than 16 years will have gone by since the establishment of this new Canada Labour Relations Board and I feel at this time that an assessment might be in order.

It seems to be well recognized that, in areas which are becoming more complex, today's democratic governments need to rely more and more upon specialized administrative tribunals to govern efficiently.

Besides being sometimes volcanic, labour relations are sensitive, certainly complex and definitely important in the development of sound and fruitful economic policies.

Many new rights, obligations and recourses were introduced into the Canada Labour Code by the 1973 amendments. Some required the exercise of quasi-judicial powers in addition to increased administrative ones. As a consequence, the Board became a quasi-judicial administrative tribunal. It was anticipated that with the changes to the role of this new tribunal, there would be an increase in the volume of applications.

The pre-1973 Board was, for the most part, an administrative tribunal which was a branch of the Department of Labour reporting to the Minister of Labour. Most of the Board's required services were provided by civil servants at the employ of the Department. In addition, Board members were not full-time nor permanent. Their nominations were recommended by labour and management. The members could continue to represent these respective parties: it was a "partisan Board."

On an average the old Board met three or four days per month in Ottawa and very seldom held public hearings, when required, outside of Ottawa.

In 1973, the new Board became a tribunal independent of Labour Canada. It reported directly to Parliament, and administered its own budget, for which it was accountable to Parliament. The Board also became responsible for the staffing of the required support positions. The members were appointed for terms of five or ten years. They were full-time and, as such, no longer represented either unions or management.

As a new quasi-judicial administrative tribunal, what were the challenges to be met?

Federal jurisdiction over labour relations applies to a relatively small number of employees, approximately 700 000. This is due to the Constitution providing primary jurisdiction to the provinces. However, the Board's geographical embrace is national and it applies to employers and employees in major industries, such as aviation, rail, road transportation, radio and television broadcasting and telecommunications. In addition, the Board has exclusive jurisdiction over private sector labour relations in the two territories.

After an in-depth analysis of the will of Parliament, which was expressed through policies and channelled via the Canada Labour Code, the new Canada Labour Relations Board went about attaining its primary goal: setting up a quality, specialized administrative tribunal.

Firstly, the Board had to be truly national in its membership:

- members were to come from all areas of Canada;
- members were to have undisputable expertise in labour relations in as many industries coming under the Code as possible;
- female members were essential; and
- a sufficient number of bilingual members was required to meet the country's language needs.

Secondly, the Board decided to decentralize its services in order to provide easier access across Canada. It therefore set out to recruit labour relations specialists from each area of Canada and place them in a number of regional offices which were opened across the country. It delegated to these specialists the required powers to receive and deal with the applications filed by the parties, to advise them of their rights and obligations under the Code and to prepare the cases for adjudication by Board panels.

Contrary to its predecessor, the new tribunal became a travelling board whenever a public hearing was necessary. It would hold hearings as close as possible to the locality of origin of an application.

Thirdly, despite the geographical span of its jurisdiction, the Board had to be able to dispense justice as rapidly as possible. To achieve this goal it acquired the modern means to communicate internally and externally and established priorities to deal with the most pressing types of cases, such as illegal strikes and lockouts.

Also, unlike its predecessor, the Board privileged a policy of openness by issuing written reasons for decision, detailing its interpretation of the provisions of the Code it had to apply. All major decisions were put at the disposal of the entire community under its jurisdiction by publishing them and distributing them on demand.

Furthermore, in order to generate quality decisions by the members of its various panels, the Board established an excellent library containing all the jurisprudence and doctrine at the very fine edge of labour law in Canada and abroad. Members have also access to research by researchers and lawyers at the head office in Ottawa.

Finally, all these achievements had to be reached at the lowest cost possible. In 1973, the Board was comprised of 6 members and a support staff, totalling slightly less than 100 persons. In 1989, it was comprised of 13 members and staff, totalling slightly more than 100. However, it must now process more than twice the number of cases compared to 1973.

In considering all the factors previously discussed, it is possible to claim today that the Canada Labour Relations Board has attained its primary objective laid down by Parliament in 1973. It is a labour board that has gained the respect of all other Canadian labour boards.

This having been said, however, one cannot ignore the dangers created by the existence of some shoals which these some 15 years of experience have brought to light and which could impair the quality of the Board's action.

With respect to the future, the following criteria are the only guarantee for a quality Board to continue to exist.

1. Governments (and this Board has known a number of them since 1973) have the duty to fully and constantly enlighten the members of Parliament and their ministers about the exact nature of the role of the Board. They must impress upon them the absolute necessity to respect its independence.

   The Board is not a tribunal belonging to the hierarchy of the regular courts but it is a quasi-judicial tribunal, which is not an inferior tribunal. It is a specialized tribunal that partakes of one of the prerogatives that is vested in all tribunals: immunity from any political interference or pressure. As much as it is recognized that it is unthinkable for a minister of the Crown, and even for a member of Parliament for that matter, to intervene in a case in which a judge is appointed, it will have to be recognized that a similar act is unthinkable vis-à-vis a panel or a member of the Canada Labour Relations Board seized of a case.

2. The policy of Parliament must at all times be expressed clearly in the statute that the Board has the duty to apply. As soon as it is brought to Parliament's attention by the jurisprudence of the Board or by a judgment of a reviewing court that there is a "loophole" or lack of precision in that policy, the amendment required must be submitted to the legislative process in order to remedy the situation as soon as possible. Without these amendments, the Board could become a lame duck.

   Except for some minor amendments in 1984, the Canada Labour Code has not been revised in depth since 1978. A number of serious "loopholes" have now come to light. They will have to be eliminated if the policy of Parliament has remained unchanged.

3. The Board attempts to execute its mandate with great respect for the rights of the parties and their counsel. Although this tribunal is not bound to apply all of the rules of law with the same rigour as ordinary courts, it does respect fundamental rules, such as natural justice and audi alteram partem. In turn, it believes that the parties and members of the bar must respect the role of the Board within labour relations. Any deviation from this mutual respect could only have disastrous consequences on the important role of the Board.

4. The volatile and sometimes quite complex nature of labour relations, as well as the necessity to act swiftly and with finality, was referred to previously. For these reasons, among others, Parliament has opted to give jurisdiction to a specialized administrative tribunal. It went further in legislating that the decisions of this tribunal are final and without appeal. It underlined that option by adding a privative clause to the Code, as Parliament had done in other statutes establishing various other specialized administrative tribunals.

   However, the law still protected the parties by giving them recourse to a review by a court, namely in the Board's case, the Federal Court of Canada.

   As much as privative clauses seem to have been instituted in order to be circumvented, it is imperative

that specialized administrative tribunals have them to discharge swiftly the duties that have been entrusted by Parliament.

Admittedly, this opinion is not shared by all. But, if Parliament still believes there is a necessity for the existence of such a clause in the Canada Labour Code, it should use every opportunity to "shore it up" whenever necessary. Indeed, it is at present quite weakened.

5. The central agencies, such as the Treasury Board, the Privy Council and the Public Service Commission, must develop a far better appreciation of the specific role and needs of administrative tribunals in general, and of this Board in particular. They then would be able to better adapt to this Board the general programs and policies they implement and apply to departments staffed with thousands of employees as well as to small tribunals such as this Board. The central agencies' constant demand for reports, the establishment of burdensome procedures and the setting of quotas quickly drain the valuable and ever scarce resources of small tribunals such as this Board. These demands are often imposed without additional resources being provided, thereby detracting resources from their actual purpose.

6. Finally, it is important to touch on the sensitive matter of the appointment of members to the Board and the conditions in which they discharge their duties, including their remuneration.

   Since 1973, the process followed and the criteria used in appointing members have been rather simple. The process was never enshrined in any statute, regulations or rule, nor, for that matter, were the criteria. Simply, the last word in the appointment of a member was that of the Prime Minister.

   It was a regrettable and dangerous vacuum.

   Some 30 persons have held tenure on the Board since 1973, and it relentlessly resisted any appointment that would have had a political reward as its main or sole merit. There have been very few such nominations, and the Board and the labour relations community have paid the price.

   Political patronage should be totally absent from the process of appointments to the Canada Labour Relations Board.

Slowly and informally the vacuum has been partially filled. The Board was greatly instrumental in making suggestions leading to the acceptance of a number of criteria.

They all flow from the goals sought by the Board, and they include:

(i) above all, candidates had to possess an in-depth expertise in labour relations and labour law;

(ii) they had to be, or have the capacity to become, objective;

(iii) the Board had to be balanced with equal number of members from the management and the union sides;

(iv) they had to come from across Canada;

(v) as much as possible, their expertise had to focus on one of the industries under federal jurisdiction (air transport, road transport, etc.);

(vi) there had to be female candidates;

(vii) a mixture of younger and older candidates was sought;

(viii) there had to be a sufficient number of bilingual candidates, if all could not be so.

These were among the more important criteria.

It has been the Chairman's decision to set up files containing key information on possible candidates in all regions of Canada who meet these criteria. Therefore, the Board was in a position to propose quality candidates whenever there was a vacancy.

Some sort of tacit acknowledgement of a right to be seriously consulted was eventually granted to the Board.

But this modus operandi could be disregarded tomorrow. It is quite evident that it should be replaced as soon as possible by a structured and permanent nomination process recognizing the Board's role is such a process.

The Board takes solace while observing the long road being followed by the Canadian Bar Association to have a valid process and sound criteria instituted for the appointment of judges to the various courts in the country. It is with satisfaction also that the Board was reading recently that the same Association had expressed the wish to become one day interested in the nominations of members of administrative tribunals.

Further, the terms of the mandates given to members deserve some comments. Currently, the normal term of a member's mandate is five years, whereas it is ten years in the case of a vice-chairman or of the chairman. It was stated previously that quality in a member cannot be improvised. It must also be stated that even in the case of a quality member, a period of at least two years is required to reach the stage of full productivity. Thus, in the case of a "quality" member, the terms of five or ten years may be too short. Otherwise they are definitely too long.

According to the provisions of the Code, these mandates may be renewed. However, this is subject to the good pleasure of governments. In the case of quality incumbents who would be agreeable to it, their mandates should be renewed in order to ensure a beneficial continuity in the establishment and development of a rich and consistent jurisprudence. Renewing the term of seasoned members would obviously benefit the Board and the parties.

On the other hand, a policy of automatic non-renewal of mandates, for whatever reason, would have disastrous consequences on the recruitment of the best candidates. In general, these persons are not actively looking for positions; on the contrary, the reverse is true. If candidates knew that they could not expect a renewed mandate, why would these quality specialists interrupt a successful career, a lucrative one in the majority of cases, to occupy a short-term mandate, followed by worries of returning to their milieu, sometimes in chaotic conditions. In all justice, a member whose mandate will not be renewed should be informed of this decision at last six months prior to the end of the term. Unfortunately, it is not always the case.

The timely filling of vacancies on the Board has, since 1973, been a difficult task. The Board spoke about this in previous reports. This problem should not exist.

Another factor that is turning away quality candidates is emerging, that of remuneration.

Members receive the same compensation whereas there exists performance awards for the vice-chairmen and chairman.

For a number of years, the remuneration, including all fringe benefits, compared favourably with that of members of the judiciary. That is no longer the case, and the difference will become even more pronounced, if one relies on the recommendations that are reported in the media favouring a betterment of the situation of members of the judiciary.

It is evident that the overall question of the status of members must be reviewed, and particularly with respect to the duration of the terms, their renewal, their remuneration and an evaluation process.

In conclusion, it is possible to create quality specialized administrative tribunals if they are provided with the means to recruit quality members and support staff, and if Parliament, the central agencies, the parties and the courts understand well the tribunals' role and specific needs. Otherwise, it will become more and more difficult, if not impossible, to attract and keep the best qualified specialists to work in their midst. This is true for the Canada Labour Relations Board.

In the days following the close of the fiscal year 1988-1989, the undersigned was made aware of the name of his successor to the chairmanship of the Canada Labour Relations Board. The new Chairman was gracious enough to allow me to write the introduction to the 1988-1989 Annual Report of the Board, which was the last full year of my appointment.

This provides me with the opportunity to wish him the best of success. I would also like to thank the members of the Board and all of its staff. Without their magnificent efforts, the objective of establishing a quality tribunal would never have been reached.



The Canada Labour Relations Board was reorganized by Parliament in 1973 with the enactment of Part V (now Part I) of the Canada Labour Code. Following the studies and recommendations of the Woods Task Force on Labour Relations (**Canadian Industrial Relations: The Report of the Task Force on Labour Relations** (Ottawa: Privy Council Office, 1968)), the new CLRB was established as an autonomous, non-representational, quasi-judicial tribunal with statutory powers pertaining to the administration, interpretation and application of Part V of the Canada Labour Code. The CLRB was also designated as a "department" within the meaning of the Financial Administration Act, independent of Labour Canada. Parliament set out its philosophy of the "new" CLRB's role by providing a preamble to the Canada Labour Code which states in part, "... the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all; ..."

Once established, the CLRB set up its head office in Ottawa as required by Parliament. One of the first challenges faced by the Board was to overcome the problems involved in having jurisdiction in every province and territory in Canada. The Board decided that in order to provide reasonable access to its services, it had to travel. Therefore, the Board will normally hold its hearings in a locale that is convenient to the parties that appear before it. The Board continues to travel across Canada in order to hold hearings and to remain informed of the issues faced by the various labour relations communities.

The Board is required to provide its services, including hearings, in both of Canada's official languages.

The CLRB decided to decentralize and establish a permanent presence in the various regions of the country in order to assist the labour relations communities on a prompt and continuous basis. This was accomplished by setting up regional offices in Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg and Vancouver. These offices are staffed with experienced directors and labour relations officers. The officers are assigned cases and are responsible for the investigation of applications, as well as the mediation of unfair labour practice complaints and unlawful strikes and lockouts. The settlement of these complaints and disputes eliminates the need and expense of public hearings and emphasizes the remedial aspect of the Board's approach to these types of cases. Furthermore, the successful efforts of these officers in settling unlawful strikes and lockouts can avoid the impact of having important services unlawfully shut down for an unexpected and extended period of time.

The Board's offices provide information to the public on the Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations) as well as on the Board's policies, procedures and jurisprudence. They are also instrumental in keeping the Board updated and informed of issues affecting the local labour relations communities.

Constitutional Jurisdiction

Constitutional jurisdiction over labour relations is primarily a provincial responsibility. At the federal level, however, the Canada Labour Relations Board has jurisdiction in all provinces and territories in relation to federal works, undertakings or businesses within the legislative authority of the Parliament of Canada. In broad terms, the following industries and activities are covered:

- Air transportation
- Banking
- Broadcasting
- Communications
- Crown corporations
- Flour and feed mills and grain elevators
- Longshoring
- Industries in the Yukon and Northwest Territories
- Railways (interprovincial and international)
- Road transportation (interprovincial and international)
- Shipping and navigation
- Miscellaneous works declared by Parliament to be to the general advantage of Canada

An estimated 600 000 employees are covered by the provisions of Part I of the Canada Labour Code. In addition to its responsibilities under Part I of the Code the Board is responsible for certain provisions of Part II (Occupational Safety and Health), as outlined further at page 32.

Composition of the Board

The Members of the Board are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. In order to ensure that the Board is truly a national Board, the Members are selected from various regions across Canada. As full-time members of a

non-partisan Board, they are prohibited from holding any other remunerated office or employment. In addition, the Code was amended in 1984 to provide for the appointment of part-time Board Members to deal with safety cases under Part II of the Code.

As stipulated in the legislation, the business of the Board must be transacted by not less than three Members, one of whom must be either the Chairman or a Vice-Chairman. Exceptions to this include references or complaints made to the Board pursuant to Part II of the Canada Labour Code (Occupational Safety and Health) and, in this regard, section 156 of Part II provides that such cases may be disposed of by any Member of the Board. Another exception to the three-person panel is provided in section 14(2) of Part I of the Code and it is limited to uncontested matters.

During the 1988-89 year, a Vice-Chairman and a Member left the Board. The Board wishes to publicly thank Brian Keller and Jim Abson for their years of service and commitment to both the Board and the labour relations community it serves. They will remain in their capacity with respect to those cases that require their continued participation.

The following contains a short biography of all the Members of the Board as of March 31, 1989.

Chairman

Marc Lapointe, Q.C.

Chairman of the CLRB since its reorganization in 1973, Mr. Lapointe was formerly a senior partner in the legal firm of Lapointe, Lévesque, Gagnon, Bertrand and Associates, in Montréal. In a 26-year period of private practice, Mr. Lapointe was legal adviser to a large number of unions, mainly in the province of Quebec but also across Canada. In 1964, he was appointed Queen's Counsel. A native of the province of Quebec, Mr. Lapointe is a graduate of the University of Montréal (B.A.). He holds a Bachelor of Civil Law degree and a Master's degree (Labour Law) from McGill University.

He was a lecturer on labour legislation in the law faculties of both these universities for many years while practicing law. He is the author of numerous articles related to labour law.

Vice-Chairmen

Hugh R. Jamieson

A Member of the Board since 1978, Mr. Jamieson was appointed Vice-Chairman in July 1982. Before joining the Board, he was Vice-Chairman of the Manitoba Labour Relations Board for five years, administering the Manitoba Payment of Wages Act as well as the Labour Relations Act. During that time, he acted as Chairman of the Manitoba Labour Board during extended absences of the Chairman. Prior to 1973, Mr. Jamieson had served as Deputy Registrar of the Manitoba Labour Relations Board and also as Labour Inspector of the Manitoba government involved in the investigation and mediation of labour disputes.

Thomas M. Eberlee

Mr. Eberlee was federal Deputy Minister of Labour for eight years prior to his appointment in August 1982. His public service career spans over 25 years in both the provincial (Ontario) and federal spheres. Before joining Labour Canada in 1974, he held several positions with the Ontario government, including that of Deputy Minister of Community and Social Services and Deputy Minister of Labour. He served on provincial cabinet committees and commissions on human rights, manpower training and labour management relations in the construction industry. He graduated from the University of Toronto with a degree in modern history.

Serge Brault

Mr. Brault was appointed in April 1984. Having obtained his B.A. and law degree at the University of Montréal, he was admitted to the Quebec Bar in 1971. Later he pursued specialized studies (scholarship from the French government and the University of Quebec) at the Sorbonne in Paris (private law). He then went on to practice law with one of the member federations of the Confederation of National Trade Unions and in 1974 went into private practice; he concentrated on all aspects of labour law. In addition to his professional activities, Mr. Brault lectured in labour law and civil law at the University of Quebec in Montréal and the University of Montréal.

Members of the Board

Victor E. Gannon

Mr. Gannon was appointed in September 1980. A graduate from Loyola College, he has had an extensive career in the railway industry in management development and structure, with an accent, in more recent years, on labour relations while being associated with CN. During his career, Mr. Gannon has been involved with collective bargaining, interpretation of collective agreements, grievances, arbitration and strike settlements in Canada as well as abroad.

Linda M. Parsons

At the time of her appointment in September 1985, Ms. Parsons was employed as a Public Affairs Officer with Labour Canada in Ottawa. She has had extensive experience in all aspects of industrial relations, namely in her previous employment with the Newfoundland Association of Public Employees and the Canadian Labour Congress. In addition, she is a past president of the St. John's and District Labour Council and a former executive member of the Newfoundland and Labrador Federation of Labour.

Calvin B. Davis

Appointed in September 1985, Mr. Davis, of Vancouver, B.C., was a part-time member of the B.C. Labour Relations Board. He was also employed as a researcher with the B.C. Construction Industry Health and Safety Council. A member of the International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers, Local 97, for 15 years, he has worked in the field as a journeyman ironworker and general foreman. Active in the affairs of the union, he served in executive capacities and was a representative on the negotiating committee. Mr. Davis also served on various other committees regarding the ironworking industry and was a union representative to the Vancouver and District Labour Council, Vancouver and District Building and Construction Trades Council, B.C. Federation of Labour conventions and British Columbia and Yukon Building Trades conventions.

Ginette Gosselin

A nurse by profession, Ms. Ginette Gosselin has extensive experience in labour relations, particularly in the public and parapublic sectors. Ms. Gosselin started out as president of her local union, the Alliance des infirmières de Montréal, and became in 1976 the first president of the Quebec Federation of Nurses, a position she held for eight years. In that capacity, Ms. Gosselin was involved in all aspects of labour relations: organizing and representing members, organization and co-ordination of services to the membership, negotiation and application of collective agreements, mediation, conciliation and arbitration, as well as strikes and their settlement. During that period, she also held the position of co-president of the Quebec nurses' association in the industry-wide negotiations with the Quebec government. Ms. Gosselin was a member of the Conseil de la santé et des services sociaux de la région de Montréal métropolitain for a three-year period. When she was appointed to the Board, Ms. Gosselin was studying law at the University of Quebec in Montréal.

Evelyn Bourassa

Ms. Evelyn Bourassa has acquired vast experience in the broadcasting industry in the areas of management and labour relations. In the course of her career at the Canadian Broadcasting Corporation, Ms. Bourassa represented the Corporation during the negotiations of collective agreements and administered their related activities. Moreover, she was responsible for the application, interpretation, implementation and administration of these agreements, more specifically via joint committees, grievance committees and arbitration. Previously, Ms. Bourassa held various positions within the Canadian Union of Public Employees, i.e. member of the executive committee and co-ordinator of and spokesperson for the grievance committee of Local 675, and member of the Inter-union cartel comprised of unions in the CBC's French network.

Jacques Alary

Mr. Alary has acquired his labour relations experience in the road transportation industry by participating in the negotiation of collective agreements at various provincial industry-wide bargaining tables. Furthermore, he administered jointly industry-wide collective agreement decrees, a pension fund and an insurance policy. He participated in the formation and administration of a sector-based occupational health and safety association for this industry. Until his arrival at the Board, Mr. Alary held the position of executive vice-president of the Trucking Association of Quebec and was a member of several provincial and national associations of various interests.

Robert Cadieux

Mr. Cadieux, who was appointed to the Board in October 1988, had been a union representative for 15 years. During six years, he held the position of vice-president responsible for the Maritimes and the province of Quebec with the International Union of Electrical, Radio and Machine Workers (IUE) which, in 1984, merged with the Communications and Electrical Workers of Canada (CWC).

In the course of his career, he has been responsible for the negotiation of numerous collective agreements, as well as for the settlement of strikes. He has also appeared before many arbitration boards and has spent some time as monitor of union education.

Mr. Cadieux is a graduate in social sciences with specialization in labour law from the University of Montréal.

Staff of the Board

While the Chairman, Vice-Chairmen and Members of the Board are appointed by Order-in-Council, all other Board employees are public servants. At the end of the fiscal year, there were 91 public servants employed with the Board, of which 66 work in Ottawa and 25 work in the regional offices.

Apart from its adjudicative functions, the Board's internal activities are made up of the following areas: Administration, Operations, Legal Services, Personnel as well as Planning and Program Development.

a) Administration

The Administration Branch is responsible for all aspects of the Board's administrative and financial support. This includes the overall co-ordination of resources and the provision of essential services including: word processing, purchasing, accounting, reproduction and mail services, arranging facilities and services for all Board hearings and ensuring sufficient office space for the Board's operations. In addition, a reference and research library is maintained in Ottawa with a well-stocked selection of relevant subject material. The languages and publications service is responsible for the production and distribution of the Board's Decisions/Information ("di") publication, the Annual Report and other publications.

b) Operations

The Board's operational personnel are responsible for processing cases filed with the Board. There are five Regional Directors who report directly to the Chairman and are responsible for processing the caseload received within their region. The Director of Operations, who also reports to the Chairman, is responsible for maintaining a central automated registry of all the Board's files, co-ordinating the Board's hearing schedule as well as dispatching Board decisions to the parties.

c) Legal Services

This year, the unit was composed of two legal advisers, a law student and support staff who provided background work for the Board. The Board generally retains outside counsel to represent it before the courts. An effort is made to use the services of a number of lawyers from different firms from both the union and management side who are specialized in administrative and labour law. The lawyers chosen are normally located where the court action originated.

d) Personnel

The Personnel Branch is responsible for classification, staffing, staff relations, training and development, official languages and affirmative action programs as well as pay and benefits. The Branch also has responsibility for the conduct and integration of human resources planning within the framework of strategic, operational and work planning. In addition, it deals with occupational health and safety matters as well as employee assistance programs.

e) Planning and Program Development

This area of the Board is responsible for reviewing and updating operational policies and procedures, conducting research, analyzing proposed and accepted changes to the Code and preparing informational material for the public.

Publications

The Canada Labour Relations Board publishes the following:

Decisions/Information ("di"): published quarterly, "di" is a bilingual publication containing Reasons for Decision issued by the Board.

The Role of the Canada Labour Relations Board: this booklet describes in laymen's terms the provisions of the Canada Labour Code and the Board's practices. It is available in both official languages.

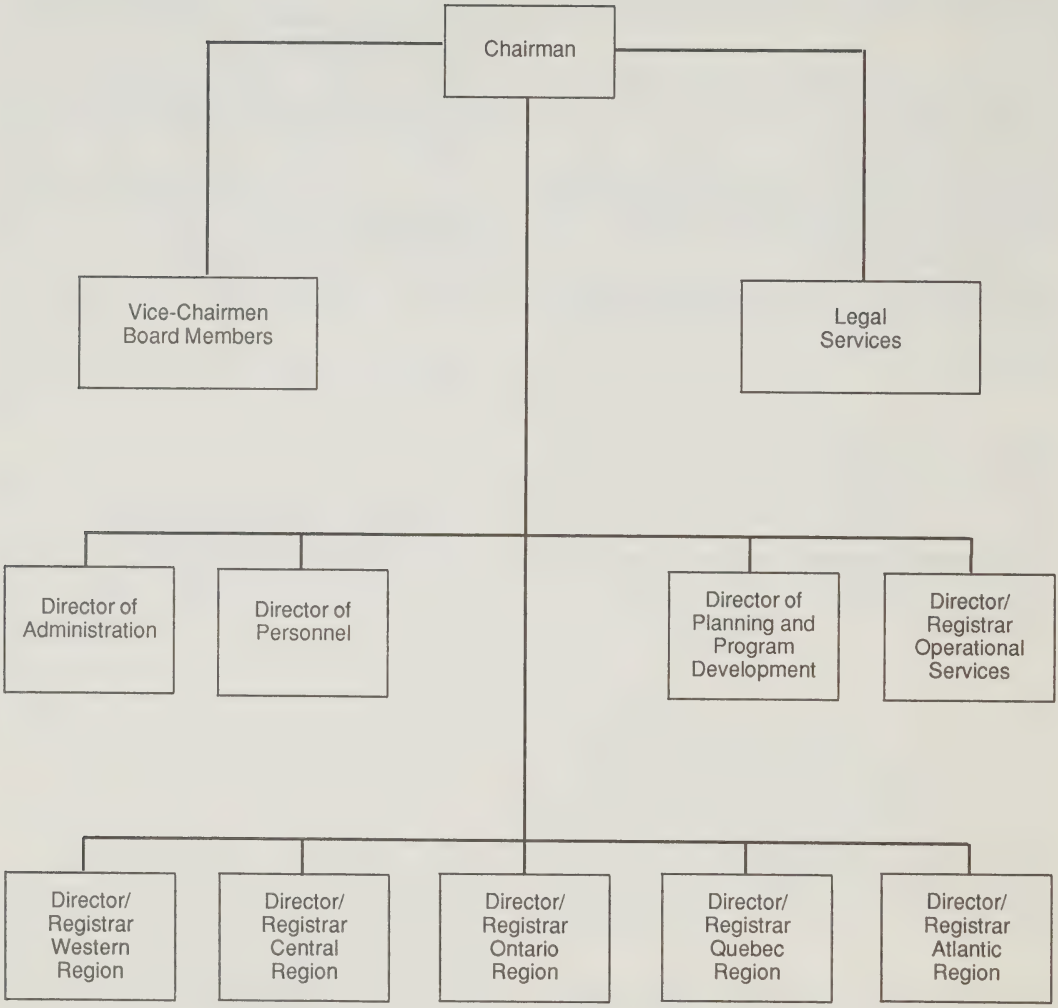
Information Circulars: by way of a series of topical circulars, the Board describes in laymen's terms its processes. At present, there are three circulars available to the public.

Bi-Monthly Bulletin: this document contains a summary of all cases decided by the Board during a two-month period. It also contains an update of the courts' involvement in the Board's files.

Copies of individual decisions are also available in both official languages as well as bilingual summaries of each published Board decision.

Information on all of the Board's publications and on subscription fees may be obtained by calling, writing or visiting the Board's offices.

Organization Chart



Unlawful Strike or Lockout

In **Overland Express, a division of TNT Canada Inc.**,[1] the Board had before it an application for a declaration of an unlawful strike and for a cease and desist order. The Board granted the application but came close to exercising its discretion not to issue an order to cease and desist because of the way the employees had been treated. For example, the settlement of the employees' working conditions had not progressed for more than two years. The Board reminded the parties that its role is not simply to douse fires, but to seek out the causes of those fires and to use its powers under the Code to re-establish normal labour relations.

Certification and Other Related Matters

In **Canada Post Corporation**,[2] the Board undertook a global review of the existing bargaining unit structure at Canada Post. As a result of this review, the Board reduced the number of bargaining units from 26 to 4, by relying upon the traditional criteria used by labour relations boards when determining appropriate bargaining units. These criteria include the employees' duties, qualifications and skills, the wishes of the employees and the "community of interest" they share.

Canadian Pacific Express and Transport[3] concerned an application for certification wherein the Canadian Council of Teamsters (the Council of Teamsters) attempted to replace the Brotherhood of Railway and Airline Clerks as bargaining agent. The Board granted the Council of Teamsters the status of council of trade unions within the meaning of the Code. In order to acquire this status, a council must meet the same minimum requirements demanded of a trade union. These requirements include that the council is regulated by a constitution, that all of its constituent members are trade unions within the meaning of the Code, and that each trade union has authorized the council to act on its behalf.

The Board also followed its past practice whereby a raiding union attempting to replace an incumbent bargaining agent had to establish prima facie majority support amongst the employees in the bargaining unit, namely, 50% plus one. The Board found in this case that the Council of Teamsters had not achieved the required support to warrant a vote.

In **Heritage Canada Foundation**,[4] the Board lacked jurisdiction to hear the application for certification because Heritage Canada Foundation (the Foundation) was not a federal work, undertaking or business. The Foundation had been established to preserve historic sites in Canada. It received financial support from the federal government, and its employees received paycheques through a government department. The Board examined the operations of the Foundation as a going concern. It decided that the Foundation's activities were concerned with property and civil rights in the provinces, and not with any federal power.

In **United States Defence Department (Naval Facility at Argentia, Newfoundland)**,[5] the Board dealt with a certification application filed by the Public Service Alliance of Canada seeking to represent Canadian civilian employees working on an American military base located at Argentia, Newfoundland. The Board found that the base's contract of employment with the employees constituted a "commercial activity." As a result, the United States Government could not claim sovereign immunity under the State Immunity Act, S.C. 1980-81-82-83, c. 95. The Board further found that the base's labour relations fell under federal, rather than provincial, jurisdiction. Finally, the Board decided that the base's labour relations came within its jurisdiction as set out in the Code. However, because of the importance of these issues, the Board referred the three jurisdictional questions to the Federal Court of Appeal, pursuant to subsection 28(4) of the Federal Court Act.

In **New Brunswick Broadcasting Co. Limited**,[6] the Board was seized with an application pursuant to section 18 of the Code and was required to determine whether the broadly worded bargaining certificate covering "all employees" of New Brunswick Broadcasting Co. Limited also extended to the new MITV television station operated by the employer in Halifax. The Board deemed that the union's bargaining rights did not extend to MITV's activities.

The Board refused to apply the accretion doctrine established in **Teleglobe Canada**,[7] deeming that, in this case, to include the employees of MITV Halifax in the New Brunswick bargaining unit, without considering their wishes, would be contrary to the basic principles of majority rule prescribed in the Code with regard to certification. The Board deemed that this conclusion was justified by the fact that the Code was designed to promote the interests of employees and not unions as institutions.

Sale of Business and Single Employer

In **Raynor Holdings & Investments Ltd.**,[8] the Board held that it lacked jurisdiction to make a sale of business declaration because Alliance Agencies Ltd. (Alliance) was not a vital, essential or integral part of Greyhound

Bus Line's core federal undertaking. Alliance operated a bus depot in its role as Greyhound's agent. Greyhound's previous agent, Raynor, had been certified by the Board. Alliance took over the building, certain chattels and also hired most of Raynor's former employees. Alliance sold bus tickets for various bus lines and operated the depot's snack bar. The Board concluded that the mere selling of tickets for various bus lines and the provision of certain services did not mean that Alliance's operations were sufficiently integrated with the core federal undertaking so as to oust the primary provincial jurisdiction over labour relations.

In **Voyageur Inc.**,[9] the employer was considering transferring its Finance Department to Voyageur Colonial Ltd. The Board held that this situation did not constitute a sale of business within the meaning of section 44 of the Code. The Board had jurisdiction to make a sale of business declaration only when a sale had actually taken place, and not when such a sale was merely being contemplated.

Murray Hill Limousine Service Ltd.[10] concerned an application pursuant to section 35 of the Code seeking a declaration of single employer. The Board modified some of the criteria considered for a section 35 declaration. The Board noted that the Code did not require that the employers be the object of common control, but rather their businesses. The distinction is important since if common control applies only to employers, then the investigation considers the notion of possession or property of the employers. On the other hand, if common control applies to the business, one will examine more properly the direction or orientation of the work. The Board found it essential to distinguish between "employer" and "business," both terms being defined in the Code.

As a result, a business does not necessarily have to be an employer to be subject to a single employer declaration. Also, two employers do not have to be under each other's control or under the control of a third party in order to be found to be under common control within the meaning of section 35. If two employers undertake to control together various federal businesses, they can be declared single employers and their businesses a single business.

Subsequent to this decision, the Board was seized with two applications for review submitted pursuant to section 18 of the Code by Autocar Connaisseur Inc.[11] and by a group of Connaisseur Inc. employees.

In these applications, the applicants argued that the two businesses had ceased to be intermingled as a result of a series of transactions. The Board's declaration of single employer and single federal work, undertaking or business in **Murray Hill Limousine Service**, **supra**, should therefore be revoked.

The Board allowed the applications for review and revoked the single employer declaration of June 30, 1988.

In analyzing the impact of dismantling the single business, the Board deemed that sections 44 and 45 of the Code regarding successor rights applied. As a consequence of this sale of business, the Board found that the single bargaining unit was no longer warranted and that two distinct units should be created as there were two distinct employers.

Given the opposition of Connaisseur's employees to the existence of the union, moreover, the Board ordered, by virtue of its powers pursuant to section 18 and subsection 29(1) of the Code, that a representation vote be held for these employees before issuing the bargaining certificate.

Employer Unfair Labour Practices

In **Air Canada (national)**,[12] the Board considered the status of a "bridging clause," which initially maintains in effect the collective agreement and its terms and conditions, once the freeze provisions of the Code had expired and the right to strike/lockout had been acquired. The Board held that under such a bridging clause, the terms of the collective agreement did not remain in force beyond the statutory freeze time limits provided for in the Code. Even if the parties could bargain out of the right to strike or lockout with such a bridging clause, the agreement could not affect the rights of a third party union, which statutorily had the right to raid an incumbent union.

The Board also decided that an employer had the right to alter its employees' terms and conditions of employment as part of its pressure tactics, provided that such a manoeuvre did not contravene the unfair labour practice provisions of the Code.

In **Frederick Transport Limited**,[13] the employer requested that the hearing be held "in camera" during the presentation of evidence on "economic matters" because of the sensitive nature of certain financial documents that it wished to use. The Board refused this request and the employer refused to present any evidence at the hearing. As a result, the Board had only the written complaints before it as evidence and, given

the reverse onus provision in the Code for such complaints, found that the employer had committed the unfair labour practices complained of.

The Board also determined that the reverse onus provision for unfair labour practice complaints in subsection 98(4) of the Code did not violate either section 7 or 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

In **Cablevision du Nord de Québec Inc.**,[14] the employer contracted out a portion of its operations the day before an application for certification was filed. The Board reviewed the reverse burden of proof on the employer in unfair labour practice complaints. The Board noted that the further an employer's actions moved away from the actions of a "reasonable employer," the less convincing was its argument that its actions were not motivated by anti-union animus. It was also noted that the employer can discharge its burden if it is established, on a preponderance of evidence, that its administrative decisions were not a pretext or an attempt to conceal its desire to take advantage of a situation and get rid of active union members.

The Board examined all of the evidence and found that the employer's actions were not those of a reasonable employer, and upheld two of the three complaints. The haste with which the employer subcontracted work, at about the same time that the certification application was filed, was found to be particularly significant.

Unfair labour practice complaints were also in issue in **Voyageur Inc.**, **supra**, wherein numerous complainants alleged the violation of subsection 94(3) of the Code. The employer, prior to the hearing of the complaints, withdrew all disciplinary action imposed and announced that it was reinstating all affected employees to their pre-dismissal lockout status. The Board held that, notwithstanding the withdrawal of the disciplinary measures and the reinstatement of all of the employees, as long as the union contested the employer's unilaterally imposed remedy, it had to render a decision. The Board declared that the employer had committed an unfair labour practice.

In **Iberia, Airlines of Spain**,[15] a majority of the Board upheld an unfair labour practice complaint against the employer, which had given three of its employees written reprimands. The majority considered past decisions involving the employer, in which unfair labour practice complaints were upheld, to be relevant in considering the overall relationship between the parties. The dissenting opinion would not have taken these past decisions against the employer into account.

In **Angler's Cove Restaurant**,[16] four employees complained that their employer had terminated their employment when they became members of a trade union. The employer refused to appear at the Board's hearing. The hearing therefore proceeded with the sole participation of the complainants and their uncontradicted evidence. As a result, the Board found that the employer had violated the unfair labour practice provisions of the Code.

In **Canada Post Corporation**,[17] the employer, among other things, prevented union officers from distributing picket passes to union members during non-working hours in the cafeterias of the Edmonton and Calgary postal plants. The Board decided this action on the part of the employer constituted an unfair labour practice. The preparation and distribution of picket passes were legitimate union activities and well within the union's duty of "administration" or "representation" set out in paragraph 94(1)(a) of the Code.

In **Tecksol Inc.**,[18] the Board was seized with a complaint of unfair labour practices alleging refusal to hire on the ground of union activities and was required to determine whether the employer against which the complaint was filed was indeed the real employer. It was necessary to determine whether the real employer was not in fact the mis-en-cause, Transport Canada, which had awarded the passenger transfer transporter (PTT) maintenance contract at Mirabel Airport to the apparent employer, Tecksol Inc. The Board deemed that since Transport Canada exercised fundamental control, especially in hiring, training, hours of work, definition of duties, composition of the work-force, work procedures and supervision, it was the real employer of employees assigned to PTTs.

The Board therefore dismissed the complaint because it did not have jurisdiction to dispose of it, since Transport Canada was not within its jurisdiction, but rather within the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Board.

In a case[19] involving allegations of unfair labour practices by the Canada Post Corporation, the Board defined the limits of the protection granted pursuant to the Code to employees who are union officers and who make public statements in their capacity of union representatives of employees.

In this case, the Canada Post Corporation suspended the president of the Letter Carriers' Union of Canada in Coquitlam, British Columbia, for five days because he had addressed the municipal council and had criticized the Canada Post Corporation's policies regarding home

delivery of mail and the installation of new "superboxes." The Union complained before the Board that this suspension constituted an unfair labour practice since it interfered with the representation of employees by their union.

The Board upheld the Union, deeming that, in this case, the protection granted by the Code to employees who are union officers extends to their public criticisms of the employer where such criticisms involve no more than a few slight rhetorical exaggerations and half-truths, but nothing resembling statements clearly arising from a personal or other agenda unrelated to the community of interests.

In **Conspec Limited**,[20] the Board was again seized with a complaint of unfair practices, accusing the employer of unwarranted interference with the representation of employees by the union.

In this case, the union president had made public statements injurious to the employer's business. In return, the employer had asked him to read a statement on the air contradicting his public statements without indicating that it was a statement from the employer. When the union president repeatedly refused to yield to this demand, he was given successive suspensions on the ground of insubordination.

The Board allowed the complaint, deeming that the employer had shown anti-union animus, since "the instructions on how to read the document were directly related, as was the text itself, to the complainant's activities."[21] The Board did not rule, however, on the legality of what the union president had said and done, since the employer had not cited them in support of its actions.

In a third case involving the rights and obligations of union officers with regard to public statements,[22] the Board reiterated what it had stated in **Canada Post Corporation**[23] and **Québecair/Air Québec**,[24] that the limits to be established in determining what is allowable in terms of statements to the media as part of the union's mandate to represent employees are not definitive and must be defined based on the circumstances in each case.

The issue in this case was whether the employer, Wardair Canada Inc., had violated the Code by taking disciplinary action against a union officer, Ms. Dukovitch, following the publication of newspaper articles reporting statements made by her.

The majority of the panel dismissed the complaint, deeming that the limits of the protection granted by the Code had been exceeded in this case, since the numerous statements attributed to Ms. Dukovitch in the articles were misleading or at least partly inaccurate.

Since these statements were not made within the context of a strike or collective bargaining, there was a lower permissible level for hostile public statements by a union officer against the employer. Moreover, the employer's actions had not been tainted by anti-union animus and therefore had not violated the Code as alleged.

The minority deemed that the action taken against the complainant was indeed tainted by anti-union animus and that the union officer's actions were duly authorized, since they had moreover occurred within the general context of the collective bargaining system.

Union Unfair Labour Practices

In **Robert Lacoste and Marcel Leduc**,[25] two workers, fired for theft, alleged that their union had not represented them fairly when it decided not to proceed to arbitration. The employees had pleaded guilty to the charges in civil court proceedings. The Board found that the union had not breached its duty of fair representation under the Code since it had not acted in an arbitrary or discriminatory manner nor in bad faith.

One preliminary issue in this case considered whether the national union or its local had the legal duty of fair representation. The Board found that the local had the legal duty as it was the local the Board had certified as bargaining agent.

The case of **Clarence Hynes et al.**[26] concerned allegations that the union, which referred longshoremen to employment on the basis of their ranking on a bulletin board, had applied its referral rules unfairly and in a discriminatory manner, contrary to subsection 69(2) of the Code. The Board reiterated its policy that it does not interfere in internal union affairs or arbitrate disputed rankings in the referral system. The Board only ensures that the referral system itself is fair and non-discriminatory. In this regard, the Code allows the Board to settle these complaints without holding a public hearing.

The Board decided to hold a limited hearing into how the regime had been applied but not as to the correctness

of the union's assessment of each person's respective ranking. The Board held that differences of opinion over how each person should have been assessed were irrelevant. The Board's decision to hold a restricted hearing in this regard is currently the subject of a review application before the Federal Court of Appeal.[27]

In **William McArthur**,[28] the Board determined that the failure to grieve in the time limits prescribed, when the grievance involved as important an issue as the loss of a job, constituted serious negligence equivalent to bad faith on the part of the union. The Board therefore allowed the complaint of unfair representation filed by the employee against his union.

Considering that the employer had also been negligent owing to an undue delay in informing the employee of its decision to dismiss him, the Board ordered that the time-limit provisions of the collective agreement be suspended. It also ordered that the union refer the grievance to arbitration at its own expense and that, if the arbitrator decided in favour of the employee, the union should pay part of any compensation for the complainant's loss of earnings since the effective date of his dismissal.

In **Téléglobe Canada**,[29] the Board was seized with several review applications and was required to examine in detail the provisions of the Code regarding the status of professional employees in determining bargaining units in order to clarify the intended scope of certain units including employees of the business.

After examining all of the difficulties involved in applying these provisions, the Board adopted a restrictive interpretation of the notion of "professional employee within the meaning of the Code" and consequently amended the wording of the bargaining certificates held respectively by the Canadian Overseas Telecommunications Union and the Communications Workers of Canada.

The Board examined the definition of "professional employee" found in section 3 of the Code and the conditions prescribed in subsections 27(3) and (4) regarding the certification of units comprised of or including professional employees. The Board determined that it should favour a unit comprised of professional employees belonging to the same discipline, unless such a unit is deemed inappropriate for collective bargaining for other reasons.

The Board also determined that employees wishing to be included in a unit comprised of professional employees or excluded from another unit seeking to include them must bear the onus of establishing their status as professional employees within the meaning of the Code.

In this regard, the Board deemed that employees must establish their eligibility in the strict sense of the word based on the qualifications required of members of a professional organization authorized by law to define them. To this end, employees must demonstrate that they have met all educational and other requirements.

As for the performance of professional duties itself, the Board stated that employees must also demonstrate that they spend a large portion of their time at work applying the specialized knowledge that characterizes them as professional employees.

Other Decisions

The issue in the case of **Canada Post Corporation**[30] concerned whether or not a collective agreement existed between the parties. At the end of September 1987, the union and the employer acquired the right to strike and lockout. Upon the acquisition of these rights, the union commenced rotating strikes while the employer changed the conditions of employment. As a result of the economic effect of these strikes, Parliament passed the Postal Services Continuation Act, 1987[31] which forced the postal workers back to work. The Board had to decide whether the back-to-work legislation revived retroactively the collective agreement and in particular the grievance regime.

The Board decided that the legislation revived the collective agreement for the entire strike period. A later panel of the Board, seized with a similar application, reached a different conclusion.[32] Rather than issuing a decision contrary to that of the earlier panel, this second panel referred the matter to the Federal Court of Appeal for final determination.[33]

In **Tim Gordon**,[34] the applicant requested a withdrawal from union membership and an exemption from payment of union dues on the basis of his religious convictions or beliefs. He claimed that his religious principles were incompatible with his union's policies on abortion, child care, homosexuality and disarmament. The Board noted that merely having deeply held religious beliefs did not satisfy the requirements for an exemption. For a religious objector to obtain an exemption, he had to, unlike the applicant, object to all trade unions. Also, the Board thought that the applicant's submissions were more philosophical and political in nature than religious.

Safety (Part II of the Code)

In **Jackie T.R. Carr et al.**,[35] certain employees invoked their right to refuse unsafe work by refusing to cross a picket line established by fellow employees in front of their work place. Section 128 of the Code specifically provides that an employee may refuse unsafe work "while at work." The Board found that an employee confronted with a picket line could not rely on section 128 because he was not yet "at work."

In **David Pratt**,[36] a bus driver invoked his right to refuse unsafe work when he refused to transport El Al crews to their hotel because of fears relating to a terrorist attack. The Board confirmed the safety officer's decision that no danger existed within the meaning of the Code. The Board discussed the effect of the amendment to the Code where the word "imminent" was removed from the concept of danger and held that, notwithstanding this change, an employee only had the right to refuse work where the risk of injury or illness was "immediate."

In **Lila K. Walker et al.**,[37] the Board allowed two complainants, who claimed to have invoked their right to refuse unsafe work, to amend their complaint so as to refer specifically to the Code provision that gave the Board its remedial jurisdiction. The employer objected to the Board's power to so amend by arguing that the complaint as drafted was not within the Board's jurisdiction, and the Board had no authority to allow an amendment to the complaint. The Federal Court of Appeal refused to review this decision as it was an interim decision only.[38]

In **Russell Roe et al.**,[39] a longshoreman refused to operate a crane he considered dangerous. The safety officer gave written instructions that the crane could be operated within certain limits. The Board found it had no jurisdiction to hear the referral since the only decision that could be referred to the Board was a safety officer's decision that no danger existed. The safety officer's decision implicitly found danger since it specified that the crane could only be operated within certain limits. Accordingly, the proper avenue for appeal was to the regional safety officer under subsection 146(1) of the Code.

1. **Overland Express, a division of TNT Canada Inc.** (1988), 89 CLLC 16,002 (CLRB no. 697)

2. **Canada Post Corporation** (1988), 19 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 675)

3. **Canadian Pacific Express and Transport** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 682

4. **Heritage Canada Foundation** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 684

5. **United States Defence Department (Naval Facility at Argentia, Newfoundland)** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 703. This decision is under judicial review before the Federal Court of Appeal pursuant to section 28(4) of the Federal Court Act.

6. **New Brunswick Broadcasting Co. Limited** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 711. This decision is under judicial review before the Federal Court of Appeal pursuant to section 28(1)(a) of the Federal Court Act.

7. **Teleglobe Canada** (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198)

8. **Raynor Holdings & Investments Ltd.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 676

9. **Voyageur Inc.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 685

10. **Murray Hill Limousine Service Ltd.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 699. This decision is under juicial review before the Federal Court of Appeal pursuant to section 28(1)(a) of the Federal Court Act.

11. **Autocar Connaisseur Inc.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 723. This decision is under judicial review before the Federal Court of Appeal pursuant to section 28(1)(a) of the Federal Court Act.

12. **Air Canada (national)** (1988), 72 di 169; and 88 CLLC 16,010 (CLRB no. 669) (dissenting opinion by Linda M. Parsons)

13. **Frederick Transport Limited** (1988), 88 CLLC 16,021 (CLRB no. 674)

14. **Cablevision du Nord de Québec Inc.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 681

15. **Iberia, Airlines of Spain** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 687 (dissenting opinion by M.-M. Galipeau)

16. **Angler's Cove Restaurant** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 691

17. **Canada Post Corporation** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 693

18. **Tecksol Inc.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 713. This decision is under judicial review before the Federal Court of Appeal pursuant to section 28(1)(a) of the Federal Court Act.

19. **Canada Post Corporation** (1988), 88 CLLC 16,064 (CLRB no. 716). This decision is under judicial review before the Federal Court of Appeal pursuant to section 28(1)(a) of the Federal Court Act.

20. **Conspec Limited** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 721

21. **Conspec Limited**, **supra**, page 13

22. **Wardair Canada Inc.** (1988), 89 CLLC 16,009 (CLRB no. 722) (dissenting opinion by Jacques Archambault)

23. **Canada Post Corporation** (1987), 71 di 215; and 87 CLLC 16,068 (CLRB no. 654)

24. **Québecair/Air Québec** (1987), 72 di 44; and 88 CLLC 16,035 (CLRB no. 659)

25. **Robert Lacoste and Marcel Leduc** (1988), 89 CLLC 16,001 (CLRB no. 680)

26. **Clarence Hynes et al.** (1988), 88 CLLC 16,056 (CLRB no. 708). This decision is under judicial review before the Federal Court of Appeal pursuant to section 28(1)(a) of the Federal Court Act.

27. **Edward Carvery** v. **CLRB et al.**, no. A-32-89 (F.C.A.)

28. **William McArthur** (1988), 88 CLLC 16,053 (CLRB no. 709)

29. **Téléglobe Canada** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 720

30. **Canada Post Corporation** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 690. This decision is under judicial review before the Federal Court of Appeal pursuant to section 28(1)(a) of the Federal Court Act.

31. Postal Services Continuation Act, 1987, S.C. 1987, c. 40

32. **Canada Post Corporation** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 710

33. **Re Postal Services Continuation Act** (1989), 59 D.L.R. (4th) 234 (F.C.A.). Please refer to the "Judicial Review and Related Proceedings" section for a summary of the Federal Court's judgment in this matter.

34. **Tim Gordon** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 695

35. **Jackie T.R. Carr et al.** (1988), 72 di 165; and 19 CLRBR (NS) 125 (CLRB no. 668). The Federal Court of Appeal in file A-101-88 upheld the Board's decision.

36. **David Pratt** (1988), 1 CLRBR (2d) 310 (CLRB no. 686)

37. **Lila K. Walker et al.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 678

38. **Northwinds Northern Inc.** v. **Lila K. Walker et al.**, judgment rendered from the bench, no. A-404-88, March 3, 1989 (F.C.A.). Please refer to the "Judicial Review and Related Proceedings" section for a summary of the Federal Court's judgment in this matter.

39. **Russell Roe et al.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 705

In **Jackie T.R. Carr et al.** v. **Canada Post Corporation and CLRB**,[1] the Board decided that non-striking employees could not invoke their right to refuse to perform dangerous work when confronted with a picket line at the entrance to their work place. An employee can only refuse "while at work," and the refusing employees had not yet arrived at work. The Federal Court of Appeal found no reviewable error in the Board's decision.

In **Fitzennis Cement Carriers Limited** v. **Seafarers' International Union of Canada**,[2] the employer challenged the Board's sale of business declaration. A certification order had been issued against a company that held a management contract with Fitzennis. The Board ruled that when the management contract ended, and the work returned to Fitzennis, so did the certification. The employer also challenged the Board's decision under subparagraph 16(p)(i) that it was, in fact, an "employer" and therefore subject to the provisions of the Code.

The Federal Court of Appeal found no reviewable error in the Board's decision, having regard to the Code's privative clause and to those sections of the Code conferring jurisdiction on the Board to decide the questions in issue.

The **Worldways Canada Ltd.** v. **Stephen Brailsford**[3] case arose from the Board's decision that an employee's earnings between the date of his dismissal and that of his reinstatement were not deductible from the amount ordered to be paid to him by his employer under paragraph 134(c) of the Code. The Federal Court of Appeal upheld the Board's decision.

In **Northwinds Northern Inc.** v. **Lila K. Walker et al.**[4] and **Northwinds Northern Inc.** v. **Canada Labour Relations Board**,[5] the question raised was whether the Board had the power to allow amendments to two complaints so that they referred specifically to the Code provision that gave the Board its remedial jurisdiction. The Federal Court of Appeal held that the decision in question was not one subject to review under section 28 as it was not a final order or decision, but one rendered in an interlocutory proceeding before the Board. In obiter, the Court stated that the Board did not err in allowing the amendments even though the amendments may not have been necessary given the circumstances disclosed in the record.

In **Aardvark Express, A Division of Direct Transportation Systems Limited, et al.** v. **Teamsters, Local 938 and CLRB**,[6] the employer challenged the Board's sale of business declaration. The Federal Court of Appeal held that the Board's finding that there had been a sale, in the circumstances of this case, was one that it had jurisdiction to make under section 46 of the Code.

The employer also challenged the Board's determination of the appropriate bargaining unit under paragraph 45(1)(a) of the Code. It was contended that the Board had made a jurisdictional error since no trade union had made a second application under that paragraph. The Court ruled that the Board had committed no jurisdictional error, reasoning that since the application was brought pursuant to section 45 of the Code, the question of the appropriate bargaining unit was clearly in issue.

Finally, the Court held that there was no breach of the rules of natural justice and no grounds for finding a reasonable apprehension of bias.

Time Air Inc. v. **The Canadian Union of Public Employees**[7] concerned the Board's certification of the respondent as bargaining agent for a group of employees. The employer alleged that the Board had exceeded its jurisdiction because, pursuant to the union's constitution, only a local, as distinct from the union itself, could apply for certification. The Federal Court of Appeal rejected this argument, reasoning that the applicant was clearly a trade union within the meaning of the Code and that the Board had expressly determined that a majority of employees adhered to it. The Court held that, even assuming that the Board erred in law by misinterpreting the union's constitution, it nevertheless had not exceeded its jurisdiction.

Syndicat indépendant d'Aéro-Novation Inc. v. **Aéro Novation Inc. et al.**[8] concerned the Board's application of section 27 of its Regulations. This section provides the means by which the Board ascertains membership in a union. The Federal Court of Appeal followed its previous decision in **Les Salariés de New Carlisle, Local 610** v. **Syndicat des Employés de CHNC New Carlisle (CNTU) et al.**[9] where it held that the interpretation of that section was within the Board's jurisdiction and not subject to judicial review unless patently unreasonable. In the case at bar, the Court could find no reason to interfere with the Board's decision.

In **Nova Scotia Nurses Union, Devco Local** v. **CLRB and Cape Breton Development Corporation et al.**,[10] the applicant challenged the Board's revocation of its certification as bargaining agent for a bargaining unit composed of 12 registered nurses and its integration into a bargaining unit of the respondent Canadian Union of Public Employees. The Federal Court of Appeal dismissed the applicant's preliminary argument that the

Board refused to exercise its jurisdiction by failing to make a ruling as to professional status. The Board could assume professional status and then consider the appropriateness of the professional unit.

The applicant also alleged that the Board erred when it determined the appropriateness of the bargaining unit solely on the basis of its size. The Court rejected this argument and stated that, even if the Board had based its decision solely on the size of the unit, such a decision would not be patently unreasonable, and therefore would not be subject to judicial review.

The Court also rejected the argument that the Board violated the freedom of association and equality guarantees under the Canadian Charter of Rights and Freedoms when it denied the employees their own bargaining unit. The Court noted that the right to belong to a specific bargaining unit depended upon the right to bargain collectively. Collective bargaining is not guaranteed by the freedom of association provisions in the Charter. The Court also held that all professional groups were treated equally under the Code, and that any distinction between them regarding their appropriateness as a bargaining unit would be based on capacity and not on personal characteristics. Thus, the decision also did not violate the Charter's equality guarantees.

Marceau J., who agreed with the majority decision, also added that the Federal Court of Appeal does not have the jurisdiction, within the confines of a section 28 review application, to make Charter declarations.

Terminaux Portuaires du Québec Inc. v. **Association des employeurs maritimes et al.**[11] concerned two applications. The first application challenged a certification issued by the Board for all employees working in the longshoring industry in the ports of Bécancour and Trois-Rivières. The Federal Court of Appeal decided initially that the applicant was a federal undertaking as its stevedoring activities were sufficiently connected to the transportation of goods by water so as to come under federal jurisdiction. The Court, for various reasons, also rejected the argument that section 34 of the Code, which allows for certification on a longshoring industry-wide basis, was contrary to the freedom of association and equality guarantees of the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

Marceau J. rejected the Charter argument on the basis that a declaration of unconstitutionality was not possible on a section 28 application. However, he would have held, if the Court had jurisdiction over the matter, that the Code provision did not contravene the Charter. Pratte J. held that it was not necessary to answer the question of the Court's jurisdiction to apply the Charter, since the provision did not contravene the Charter. Desjardins J. decided that even if section 34 did contravene the freedom of association guarantee, it was saved by section 1. She added further that the applicant, being a company, could not rely on section 15.

In the second application, Terminaux Portuaires du Québec challenged a Board order in which the Maritime Employers' Association was declared the negotiating agent for employers at both ports. The employer alleged that the Board had exceeded its jurisdiction for a number of reasons; it claimed the Board had acted contrary to the provisions of the Code when it designated the respondent as agent. The Court held that the issue was not the extent of the Board's jurisdiction, but the extent of the means at its disposal to carry out the unambiguous intent of the Code. This being so, the Court concluded that the Board's interpretation was not so unreasonable as to require Court intervention. Moreover, the Court rejected the argument that the respondent had neither the legal capacity nor the operating freedom to act as agent for all the employers. Leave to appeal to the Supreme Court of Canada in this case was dismissed on October 20, 1988.[12]

In **International Association of Machinists and Aerospace Workers, Lodge 2309** v. **The Canada Labour Relations Board et al.**,[13] the issue concerned an alleged breach of a union's duty of fair representation. The union sought to call a witness during its case in chief to testify on a specific matter. The Board directed the union to address only the question of the union's disposition of the grievance. This direction was interpreted by counsel for the union to mean that the witness's evidence was not relevant. The Board later refused the union's request to reopen its case when the evidence of the witness became relevant. The Federal Court of Appeal held that the Board had breached the rules of natural justice by refusing to hear the witness on a relevant issue. An application for leave to appeal was dismissed by the Supreme Court of Canada on June 29, 1989.

The applicants were also successful in **Canadian Pacific Air Lines Ltd. et al.** v. **Canadian Air Line Pilots Association et al.**[14] The applicants challenged a Board order, issued without a hearing, requiring them to provide certain information and documents. The Federal Court of Appeal ruled that the Board did not have the power to make such an order under sections 16 or 21 of the Code.

Marceau J. held that section 21, despite its general terms, did not cover the situation of a person objecting to the production of documents and written testimony

without a hearing. In addition, section 21 could not be given an interpretation that would make other provisions of the Code meaningless. If the power exercised in the order existed, it had to be found in section 16 where the Code specifically set out the Board's investigative powers. Marceau J. further held that the only provision that could have given the Board the authority to make the order in issue was that contained in paragraph 16(a). That power could only be exercised at a formal hearing.

In obiter, Marceau J. did reject, however, the applicants' alternative argument that, even if the Board did possess the power to make the order without any hearing, it breached the rules of natural justice by not holding beforehand a hearing at which the applicants could air their objections. Marceau J. also rejected the applicant's argument that the order was equivalent to a seizure within the meaning of section 8 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms and thus made in violation of the Charter.

The Federal Court of Appeal decided one of the matters referred to it by the Board pursuant to section 28(4) of the Federal Court Act.[15] **Re Postal Services Continuation Act**[16] concerned the question of whether the Postal Services Continuation Act, 1987, which ended a legal strike, had the effect of reviving retroactively the expired collective agreement between the Canada Post Corporation and the Canadian Union of Postal Workers.

The Court dismissed a preliminary objection raised by the union to the effect that the Board had no jurisdiction to refer a question if the Court's answer would not finally determine the matter. The Court held that subsection 28(4) of the Federal Court Act was not to be so narrowly construed.

The Court answered the reference in the affirmative, to the extent that the revived collective agreement respected the legality of the strike and did not give rise to retroactive illegality.

Endnotes

1. **Jackie T.R. Carr et al.** v. **Canada Post Corporation and CLRB**, judgment rendered from the bench, no. A-101-88, December 14, 1988 (F.C.A.)

2. **Fitzennis Cement Carriers Ltd.** v. **Seafarers' International Union of Canada**, judgment rendered from the bench, no. A-1028-88, March 7, 1989 (F.C.A.)

3. **Worldways Canada Ltd.** v. **Stephen Brailsford**, judgment rendered from the bench, no. A-1233-87, January 17, 1989 (F.C.A.)

4. **Northwinds Northern Inc.** v. **Lila K. Walker et al.**, judgment rendered form the bench, no. A-404-88, March 3, 1989 (F.C.A.)

5. **Northwinds Northern Inc.** v. **Canada Labour Relations Board**, judgment rendered from the bench, no. A-403-88, March 3, 1989 (F.C.A.)

6. **Aardvark Express, A Division of Direct Transportation Systems Limited, et al.** v. **Teamsters, Local 938 and CLRB**, judgment rendered from the bench, no. A-500-88, February 2, 1989 (F.C.A.)

7. **Time Air Inc.** v. **Canadian Union of Public Employees**, judgment rendered from the bench, no. A-631-88, February 8, 1989 (F.C.A.)

8. **Syndicat Indépendant d'Aéro-Novation Inc.** v. **Aéro Novation Inc. et al.**, judgment rendered from the bench, no. A-758-87, April 13, 1988 (F.C.A.)

9. **Les Salariés de New Carlisle, Local 610** v. **Syndicat des Employés de CHNC New Carlisle (CNTU) et al.** (1986), 79 N.R. 81 (F.C.A.)

10. **Nova Scotia Nurses Union, Devco Local** v. **CLRB and Cape Breton Development Corporation et al.** (1989), 58 D.L.R. (4th) 225; and 98 N.R. 119 (F.C.A.)

11. **Terminaux Portuaires du Québec Inc.** v. **Association des employeurs maritimes et al.** (1988), 89 N.R. 278; and 89 CLLC 14,009 (F.C.A.)

12. **Terminaux Portuaires du Québec Inc.** v. **Association des employeurs maritimes et al.** (1989), 92 N.R. 240 (S.C.C.)

13. **International Association of Machinists and Aerospace Workers, Lodge 2309** v. **The Canada Labour Relations Board et al.**, judgment rendered from the bench, no. A-204-87, September 29, 1988 (F.C.A.)

14. **Canadian Pacific Air Lines Ltd. et al.** v. **Canadian Air Line Pilots Association et al.** (1989), 95 N.R. 255 (F.C.A.). Leave to appeal to the Supreme Court of Canada sought June 20, 1989.

15. **Canada Post Corporation** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 710

16. **Re Postal Services Continuation Act** (1989), 59 D.L.R. (4th) 234 (F.C.A.). Leave to appeal to the Supreme Court of Canada denied August 31, 1989.

For the third consecutive year, the Board's caseload has grown. This year, the Board received a record 867 applications, an increase of 11% over last year. Below is a five-year comparison of the number of applications received:

	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Applications received	780	760	763	783	867

This year's increase is attributable in large part to a 20% increase in the number of complaints and a 163% increase in the number of sale of business applications filed with the Board. The Board received over 100 section 37 complaints concerning issues resulting from a merger of two bargaining units. Issues arising from the franchising of Canada Post's retail operations were responsible for the increase in sale of business applications.

Approximately 41% of the applications received this year dealt with unfair labour practice complaints, while certification applications accounted for 18%, review applications 13% and sale of business applications 11.5% of the caseload. The remaining 16.5% was made up of applications filed under other sections of the Code.

The Board held public hearings in 195 cases involving 85 complaints, 26 review applications, 22 sale of business applications, 15 unlawful strike/lockout applications, 14 certification applications, 13 safety cases, as well as 20 miscellaneous cases. These cases resulted in 286 days of hearings held in almost every part of Canada.

In addition to public hearings, the Board held 331 in-camera meetings in which Board panels decided whether a public hearing was required or not. If it was decided that a hearing was required, then it was scheduled; if a hearing was not deemed necessary, then the Board panel dealt with the matter in camera. Moreover, 125 cases were decided by a single Board Member, pursuant to section 14(2) of the Code.

It should be noted that during this fiscal year, a Vice-Chairman and a Board Member left the Board, and were not replaced, thus affecting to some degree the Board's case processing ability.

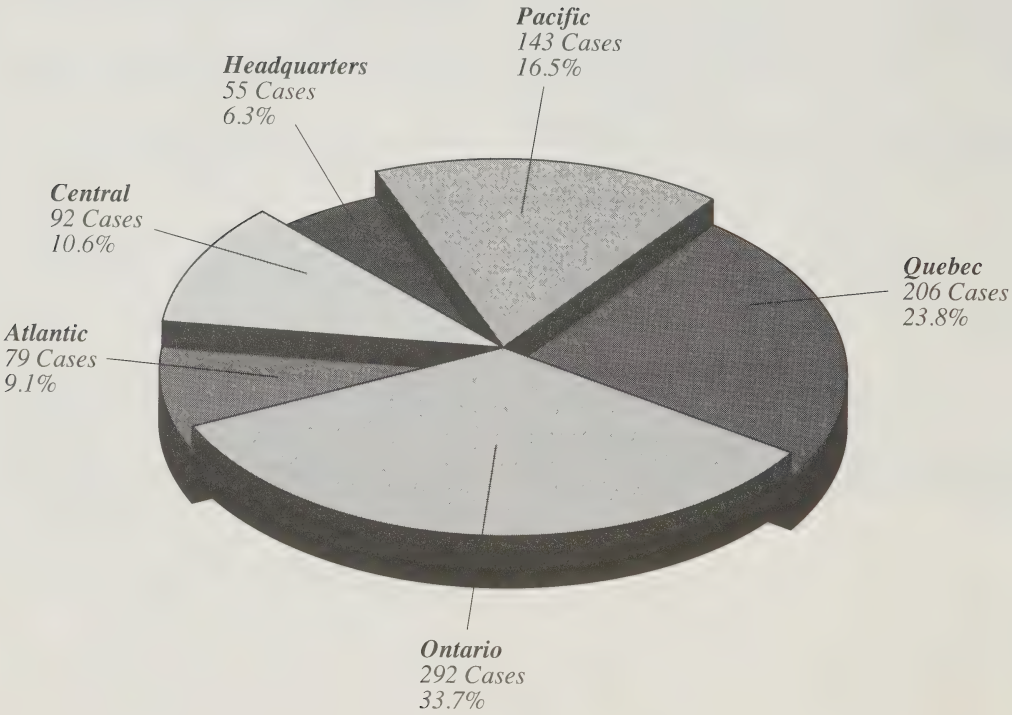
The regional breakdown of the Board's caseload is as follows:

Applications Received in 1988-89

Region	No. of applications	% of caseload
Pacific	143	16.5%
Central	92	10.6%
Ontario	292	33.7%
Quebec	206	23.8%
Atlantic	79	9.1%
Headquarters	55	6.3%
Total	867	100.0%

Increases in volume occurred in three regions this year. The Ontario Region experienced an 83% increase, which was due mainly to the large number of section 37 complaints, as previously noted. The Central Region's caseload rose by 12 cases and that of Headquarters by 2 cases. In comparison with the previous year, the Pacific Region remained stable, while volumes decreased in the Quebec and Atlantic Regions. Approximately 58% of the Board's total caseload originated in the Ontario and Quebec Regions.

REGIONAL DISTRIBUTION OF THE BOARD'S CASELOAD 1988 - 1989



Statistical Notes

Statistics concerning the various types of applications that were disposed of by the Board do not necessarily correspond to the number of applications received. In fact, some statistics may show more applications disposed of by the Board than applications received as several hundred applications are normally carried over from the previous fiscal year.

There may also be some variances in historical statistics shown in the report when compared to past reports. This is attributable to the recent automation of the Board's files and the production of statistics by the computer versus the manual tabulation that occurred in the past. Where there continues to be a discrepancy, the current figures produced via the automation system will be used and deemed correct. Any variances are minimal.

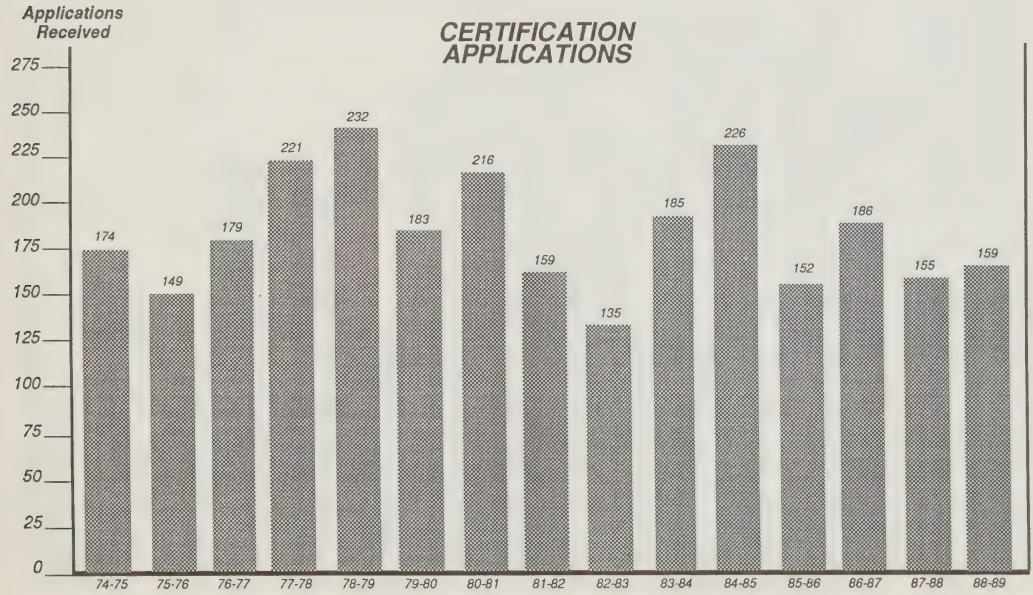
Certification

Under section 24 of the Code, a trade union may apply to the Board to obtain the exclusive right to represent a unit of employees of an employer with respect to bargaining collectively in an effort to improve their terms and conditions of employment. A trade union that is certified by the Board legally becomes the sole and exclusive bargaining agent for a unit of employees and it will represent these employees in collective bargaining with their employer.

During the 1988-89 fiscal year, the Board received 159 applications for certification under section 24 of the Code. This is a slight increase of 4 applications over last year.

The following chart demonstrates the organizing activity for the past 15 years. During the past few years, organizing activity has remained somewhat stable and generally below the overall average of 181 applications for the past 15 years.

Of the 159 applications disposed of, 79 applications were granted, translating into a "success" rate of only 50%, the lowest level in years; and in 19 cases a vote was ordered by the Board. Representation votes normally occur when an applicant union seeks to represent the employees in a bargaining unit in which 35% to 50% are its members. Pursuant to section 29(2), the Board must order a vote in these circumstances. If membership had exceeded 50%, then a vote may not have been required.



Of the 3 285 employees covered by the 79 certifications that were granted, 379 employees had been previously represented by another trade union. By comparison, 107 certifications were granted last year covering over 6 000 employees, of whom 596 were previously represented by another trade union. The median size of a newly created bargaining unit consisted of 21 employees versus 60 employees last year.

The Board normally does not hold hearings into applications for certification. These are decided on the basis of the parties' submissions and the Board officer's report whenever possible. Only 14 applications required hearings this year. When reviewing organizing activity by industry, as shown below, it is clear that the road transportation industry is normally responsible for the largest number of applications for certification filed. This year it accounted for 46% of organizing activity within the federal jurisdiction.

Certification Applications Received

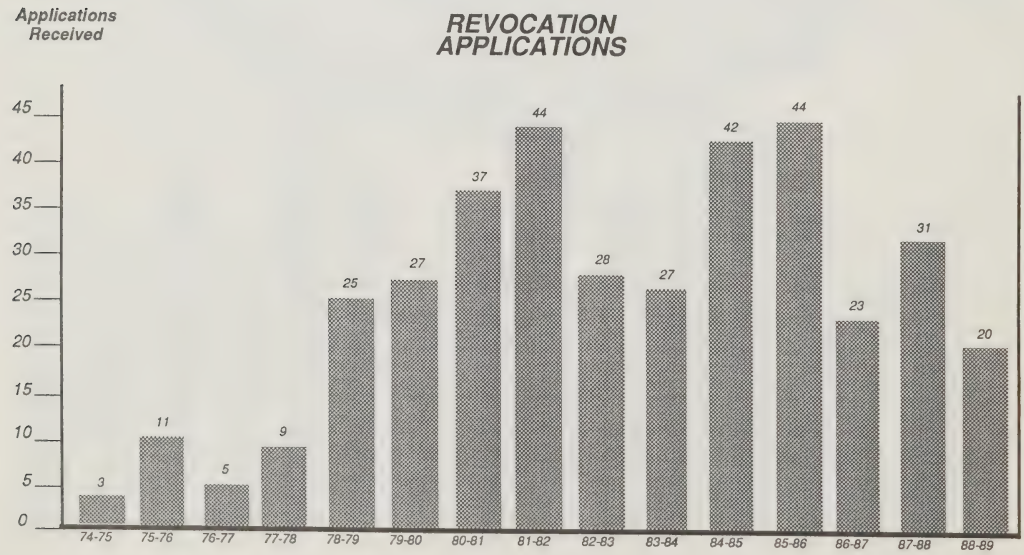
	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Road Transportation	69	49	77	64	73
Air Transportation	20	9	21	20	10
Rail Transportation	18	11	5	0	2
Broadcasting	17	18	19	13	17
Feed & Grain	5	6	2	7	3

Certification Applications Received (continued)

	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Crown Corporations	2	1	3	14	2
Northern Industries	18	13	11	8	13
Banking	17	11	5	4	4
Longshoring	20	2	8	10	5
Communications	0	2	6	1	1
Shipping & Navigation	25	19	20	7	17
Miscellaneous	15	11	9	7	12
Total	226	152	186	155	159

Revocation

Depending upon the circumstances of a case, an application for the revocation of a union's bargaining rights may be filed with the Board under sections 38(1), 38(3), 40 or 41. If the application succeeds, the Board will revoke the existing certification order or, in the case of voluntary recognition, declare that a trade union is no longer entitled to represent the employees of a particular bargaining unit. In 1988-89, the Board received 20 revocation applications, down significantly from 31 last year and is the lowest in 11 years. The chart below provides a 15-year view of the revocation applications received by the Board.



The Board disposed of as many applications as were received. Of the 20 cases decided by the Board, 14 were granted and 6 rejected. A hearing was held in only 2 cases, while the other cases were decided during in-camera meetings, whereby the Board based its decision upon the submissions filed by the parties and the Board officer's report. In 9 cases, affecting a total of 388 employees, a vote was held to establish more clearly the wishes of the employees.

By industry, the largest number of applications received originated from the road transportation industry for the first time in several years. Normally the banking industry is responsible for the largest number of revocation applications, as shown below.

Revocation Applications Received

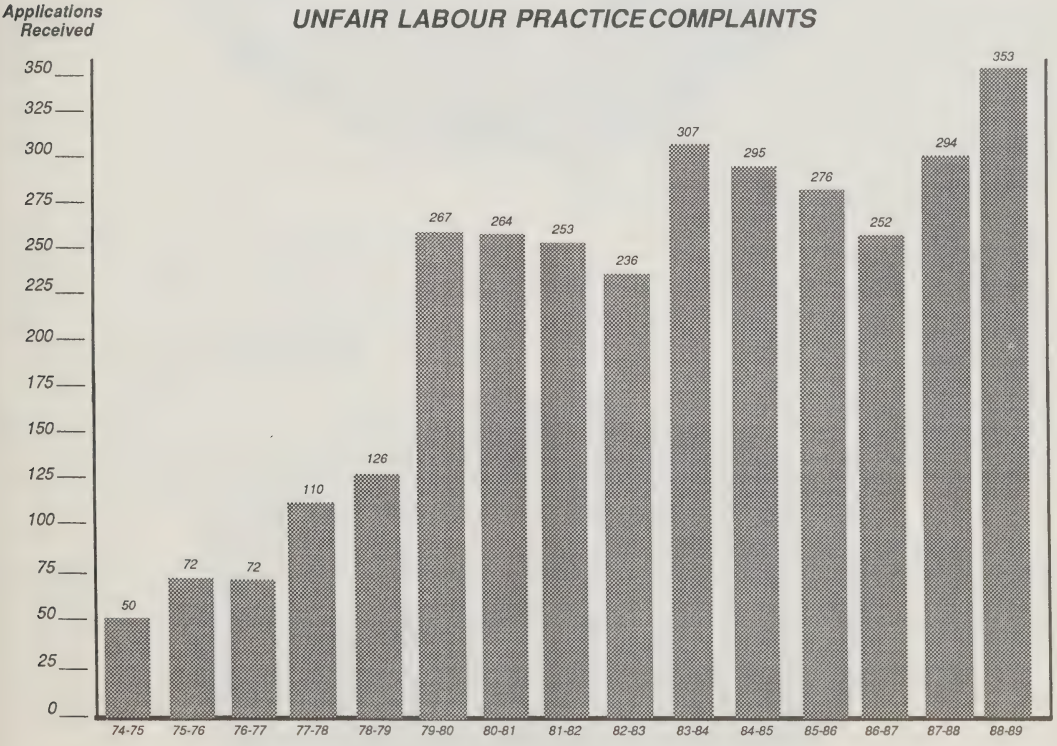
	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Banking	14	18	12	14	6
Road Transportation	12	9	5	5	8
Air Transportation	4	7	0	5	1

Revocation Applications Received (continued)

	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Rail Transportation	4	0	1	0	0
Broadcasting	3	2	0	2	2
Feed & Grain	0	0	0	0	1
Crown Corporations	0	1	0	2	1
Northern Industries	2	2	3	0	0
Longshoring	0	2	0	0	1
Communications	0	0	1	0	0
Shipping & Navigation	0	1	1	2	0
Miscellaneous	3	2	0	1	0
Total	42	44	23	31	20

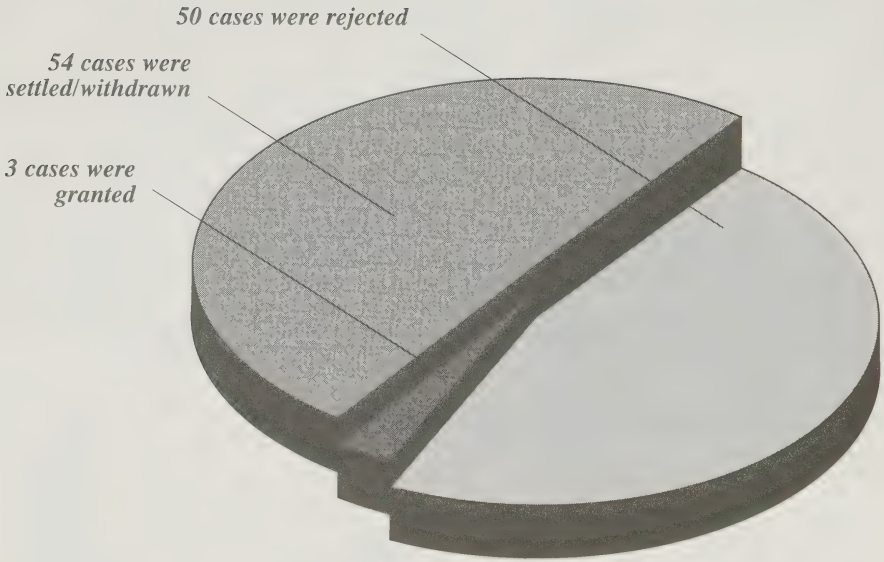
Unfair Labour Practices

Under the Canada Labour Code, certain rights and obligations are conferred upon the parties involved in the collective bargaining process. When a person feels that a right or an obligation has not been respected, that person may file a complaint with the Board. These

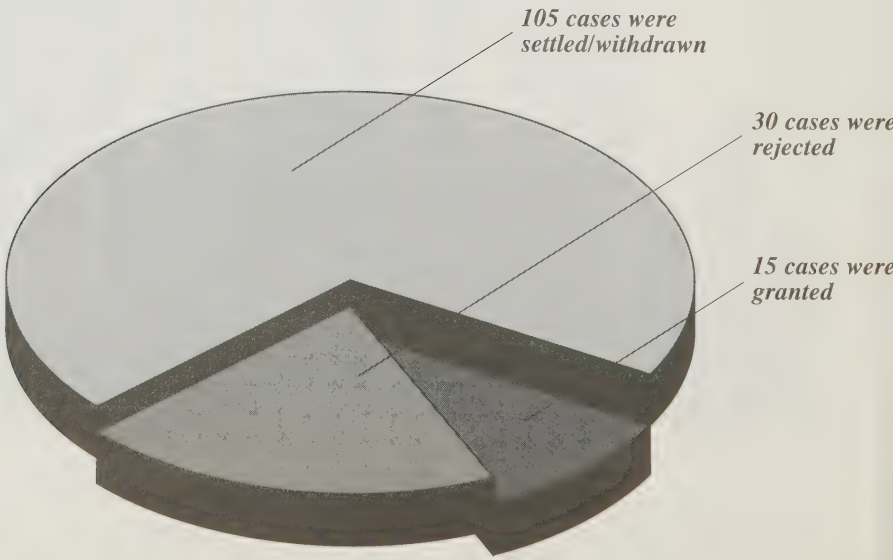


COMPLAINTS DISPOSED 0F 1988 - 1989

Complaints against unions
Total - 107



Complaints against employers
Total - 150



obligations are set out in sections 24(4), 37, 50, 69, 94, 95, 96 and 110. With respect to complaints under sections 50, 94(3)(g) or 95(a) or (b), a person must first obtain consent from the Minister of Labour before filing the complaint with the Board.

This year, 353 complaints were filed with the Board, 59 more complaints than last year. This represents the largest number of complaints received by the Board since 1973. This year continued an upward trend that began last year after having had four years of declining caseloads with regard to complaints. Above is a 15-year display of the number of complaints received.

A complaint filed with the Board may allege violations of several sections of the Code. In the 353 complaints received by the Board this year, there were 414 alleged violations of the Code. A five-year history of the number of allegations filed under the different sections of the Code is presented below.

Section of the Code	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
24(4)	18	19	20	22	15
37	99	108	86	96	195
50	17	18	22	19	14
69	6	7	7	30	15
94	156	122	136	149	125
95	19	29	9	26	18
96	29	30	34	25	32
110	2	2	1	4	0
Total	346	335	315	371	414

With regard to complaints, the Board urges the parties to try to resolve their own conflicts before it becomes necessary for the Board to adjudicate on the matter. To support this conciliatory process, the Board will normally appoint one of its labour relations officers when a complaint is received. This officer will then assist the parties in resolving the conflict. This year 62% of all complaints filed were settled or withdrawn, thus eliminating the need to spend precious time and money on a public hearing of the conflict. Of the 257 complaints disposed of by the Board, 159 were settled or withdrawn, 80 were rejected and 18 were upheld. In total, 85 complaints went through the public hearing process this year.

Of the 257 complaints disposed of, 150 were filed against employers and 107 against unions. The Board upheld 18 complaints, 15 of which were against employers and 3 against unions.

The road transportation industry is normally the largest source of complaints. This year there was a substantial jump in the number of complaints from this industry due to a large number of section 37 complaints, all dealing with similar issues and events. Most other industries experienced a decline or a very slight increase. The following is a five-year view of complaints filed by industry.

	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Air Transportation	64	42	54	42	34
Road Transportation	122	69	79	65	170
Rail Transportation	28	36	24	37	33
Banking	14	8	3	6	5
Broadcasting	15	31	19	21	24
Crown Corporations	11	31	23	47	39
Feed & Grain	5	2	0	3	4
Communications	5	5	8	14	8
Northern Industries	0	6	5	6	8
Shipping & Navigation	9	18	13	14	9
Longshoring	12	16	20	34	16
Miscellaneous	8	8	5	5	3
Non Federal	2	4	1	0	0
Total	295	276	254	294	353

Every year the Board receives hundreds of complaints, which is understandable, given the adversarial system of labour relations in place throughout Canada. However, it is the Board's wish that, whenever possible, the parties to these complaints settle their differences on their own, without the intervention of a third party that could possibly force them into a win/lose situation. In such a case, it is sometimes difficult to mend relationships after the matter has received public attention and a "winner" and a "loser" have been identified.

Unlawful Strikes or Lockouts

Section 89 of the Code specifies when an employer can lawfully lock out employees and when a trade union can lawfully strike an employer. If a lockout or a strike occurs contrary to the Code, an employer or trade union may make an application requesting that the Board declare the action unlawful and issue a cease and desist order. The Board may also issue an anticipatory order where an application is made alleging that an unlawful strike or lockout is planned and expected.

This year the Board received 15 applications concerning unlawful strikes and 2 concerning unlawful lockouts. The Board heard 15 applications. In total, the Board disposed of 22 applications; 11 were granted, 2 rejected and 9 settled and/or withdrawn. The chart below provides a 15-year historical perspective of unlawful strike and lockout applications.

In comparison to previous years, this would appear to be an average year for this type of activity.

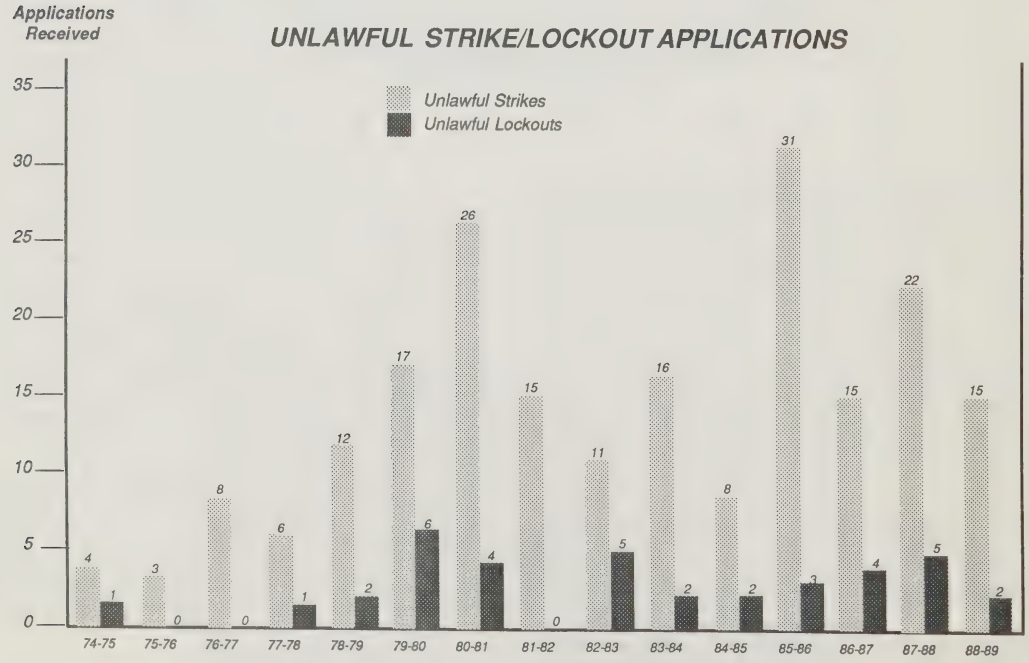
The industrial breakdown of the unlawful strike/lockout applications received during the past five years is as follows:

	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Air Transportation	3	11	1	3	3
Road Transportation	1	1	3	7	2
Rail Transportation	2	0	0	5	0
Banking	0	0	0	0	0
Broadcasting	3	2	2	5	6
Communications	1	3	4	1	1
Crown Corporations	0	11	3	1	1
Feed & Grain	0	0	1	0	1
Longshoring	0	3	3	4	2
Northern Industries	0	0	1	0	0
Shipping & Navigation	0	2	1	1	1
Miscellaneous	0	1	0	0	0
Total	10	34	19	27	17

The broadcasting industry is the only industry that has experienced increased activity in each of the last two years. Almost all of the other industries have had a reduction in the number of unlawful strike and lockout applications filed with the Board.

When the Board receives an application concerning an unlawful strike or lockout, it will normally do two things. Firstly, it will appoint a labour relations officer to assist the parties in trying to resolve the situation as quickly as possible and, secondly, it will organize a hearing to be held within a very short time of the filing of the application. If the Board officer is unable to help the parties reach a settlement, the Board may then wish to proceed with a hearing.

Upon finding that an unlawful strike or lockout has occurred, the Board does not automatically issue a cease and desist order. For example, the Board may not issue such an order if it determines that the strike or lockout is over and is not likely to reoccur, or if it determines



that the parties acted in an irresponsible manner and that the issues could be better resolved through the grievance procedure provided in the collective agreement. The Board is obviously concerned with the costs and lack of productivity caused by unlawful strikes or lockouts, but it is also concerned with the reasons why these serious and unlawful events occurred.

By forcing the parties to find the root of the problem and to deal with it, the possibility of further unlawful activity will diminish considerably.

Review

Under section 18 of the Code, a person may request that the Board review, rescind, amend, alter or vary any order or decision that it has issued. There are generally three types of applications filed under this section: (1) applications requesting that the Board amend the structure or the composition of a bargaining unit or units; (2) applications involving requests that the Board simply update old certification orders; and (3) applications requesting that the Board reconsider a decision it recently issued.

The Board received 113 applications in 1988-89, compared to 138 in 1987-88. There were 45 requests to amend bargaining units, 17 requests to change a name on an existing Board order and 27 applications requesting that the Board reconsider one of its recent decisions. In addition, there were 24 miscellaneous requests made to the Board.

Activity for the last five years is shown as follows:

Review Applications Received

	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Applications received	107	146	118	138	113

The Board disposed of 125 cases, of which 89 applications were granted, 26 rejected and 10 withdrawn. Hearings were held in 26 cases last year.

Technological Change

Sections 51 to 55 of the Code deal with the issue of technological changes in the work place and describe the procedure an employer must follow concerning the notification of the trade union with regard to the introduction of technological changes. Under certain circumstances, the trade union may serve the employer with a notice to bargain over the effects of the technological change on the bargaining unit employees.

This year the Board received 5 applications, of which 4 originated from the road transportation industry and the other from the feed and grain industry. Two applications were rejected and one was withdrawn. The following chart provides a five-year view of the applications received:

	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Applications received	7	2	3	0	5

Sale of business

When an employer sells, leases, transfers or disposes of a business, or any part thereof, and that employer's employees are represented by a trade union, certain collective bargaining rights and obligations, as provided in section 44 of the Code, may be passed on to the purchaser of that business.

This year the Board received 100 applications, which is a record number. This increase is attributable mainly to the issue of franchising certain parts of Canada Post's retail operations; 79 applications dealing with this issue were filed. Activity under this section of the Code for the last five years is as follows:

	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Applications received	23	23	53	38	100

Aside from the Canada Post issue, the next largest source of applications was the transportation industry, with 4 applications from air transportation, 11 from road transportation and 2 from shipping and navigation.

The Board disposed of 26 applications, of which 11 were granted, 5 rejected and 10 withdrawn. Twenty-two cases were heard by the Board.

Declaration of a single employer

Under section 35 of the Code, an application may be filed with the Board requesting that two or more employers be declared a single employer. The possible effect of a single employer declaration is that if one of the employers affected by the declaration is unionized, the other could be bound by the collective agreement in force and/or the certification order(s).

The Board received 27 applications this year, the same number as last year, and again the transportation industry was responsible for the majority of these applications with 3 applications from air transportation, 16 from road transportation and 1 from shipping and navigation.

Below is a five-year summary of activities under section 35:

	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Applications received	21	17	41	27	17

The Board disposed of 26 applications by granting 12 and rejecting 3, while 11 were withdrawn. Five cases were heard by the Board.

Occupational Safety and Health

The Board has been given jurisdiction under two sections of Part II of the Canada Labour Code. Under section 129, an employee who is not satisfied with a decision rendered by a safety officer designated by Labour Canada may refer that decision to the Board. In addition, if an employer takes action against an employee who has refused to work under what he/she believed were dangerous working conditions, that employee may file a complaint with the Board under section 133 of the Code.

For the third consecutive year, a record number of safety cases have been brought before the Board. The following chart contains statistics on applications received over the past five years.

	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Applications received	10	5	20	25	33

The Board disposed of 25 applications by granting 3 and rejecting 11, while 11 were settled and/or withdrawn. Thirteen applications were heard by the Board.

Miscellaneous

The Board received 42 additional applications under various sections of the Code.

- Seven applications were filed under section 24(4), whereby an employer requests the Board's permission to implement a change or changes to the terms and conditions of employment of their employees who are affected by an application for certification. The Board granted 4 applications and rejected 1, while 2 were withdrawn.

- Six applications for union successor rights were filed under section 43 of the Code, whereby one trade union succeeds another by way of a merger, amalgamation or transfer of jurisdiction. The Board disposed of 8 applications by granting 7, and 1 was withdrawn.

- Twenty-two cases were processed under section 65 with regard to questions arising in connection with matters that had been referred to an arbitrator or arbitration board concerning the existence of a collective agreement or the identification of the parties or employees bound by a collective agreement. The Board disposed of 14 applications by granting 3 and rejecting 4, while 7 were withdrawn. Six cases were heard by the Board.

- Three applications were received under section 70 of the Code, whereby an individual objects to joining a trade union or paying regular union dues because of his religious convictions or beliefs. The Board granted 1 application and dismissed 2. One application was heard by the Board.

- One application was filed under section 104, requesting consent to prosecute. The application is pending.

- Three applications were received under section 23 of the Code, requesting that the Board file its order in Court. The Board disposed of 5 applications by granting 4, and 1 was withdrawn.

Transportation

The transportation industry is the major source of applications and complaints filed with the Board. It is responsible for 58% of the Board's caseload this year, up 3% over last year. Activity concerning sale of business applications and single employer declarations has declined from last year, although it is still above average. It is expected that this will continue until all aspects of deregulation have been allowed to take effect within this industry.

Road transportation

Over the past 11 years, approximately one third of the Board's caseload has originated from the road transportation industry, which includes such businesses as interprovincial trucking, busing, armour car service, some courier and moving companies and other related businesses. This year, the proportion of applications received from this industry climbed to 37% from 27% last year.

Organizing activity increased by 14% from 64 certification applications last year to 73 this year. The Board disposed of 68 applications by granting 32 and rejecting 8, while 28 were withdrawn. Seven cases were heard by the Board.

Eight revocation applications were received, up by 3 from last year. The Board disposed of 7 applications by granting 5 and rejecting 2.

There was a large increase in the number of unfair labour practice complaints filed this year. This increase is the direct result of 109 section 37 complaints concerning a merger of two specific bargaining units and the resulting changes. In total, of the 170 complaints that were received, 128 were filed against unions and 42 against employers. The Board disposed of 62 complaints, of which 44 were against employers and 18 against unions; 6 complaints were granted, 12 were rejected and 44 were settled and/or withdrawn. Four of the 6 complaints that were granted were against employers and the remaining 2 against unions.

Sale of business applications continued to decline for the second consecutive year, dropping from 16 applications last year to 11 this year. The Board disposed of 12 applications by granting 4 and rejecting 1, while 7 were withdrawn. Single employer declaration applications rose from 14 last year to 16 this year. This represents the highest level since the Board began operations in 1973. The Board disposed of 13 applications by granting 4 and rejecting 1, while 8 were withdrawn.

There were only 2 unlawful strike/lockout applications filed this year compared to 7 last year. The Board disposed of 3 cases by granting 1, while 2 cases were settled or withdrawn. In addition, 28 review applications and 14 miscellaneous applications were filed this year.

Air transportation

The air transportation industry includes airlines, airport operations, aircraft servicing, helicopters and flying schools or clubs. This industry accounted for 8.1% of the Board's caseload, down from 15% last year. The number of applications and complaints filed this year is the lowest in nine years.

Union organizing fell by 50%, with only 10 applications. The Board disposed of 12 applications for certification this year by granting 7 and rejecting 3, while 2 were withdrawn.

The number of unfair labour practice complaints fell from 42 last year to 34 this year and of that number 18 were against employers and 16 against unions. The Board disposed of 36 complaints, of which 6 complaints were granted, all against employers, 5 were rejected and 25 were settled or withdrawn.

Sale of business applications declined to average levels with 4 applications being filed this year. This is in contrast to 20 applications filed two years ago. The Board disposed of 5 applications by granting 2 and rejecting 2, while 1 was withdrawn. Single employer declaration applications declined to the lowest level in four years with only 3 applications being filed this year. The Board disposed of 5 applications by granting 2 and rejecting 1, while 2 were withdrawn.

There were 3 illegal strike/lockout applications filed this year, the same number as last year. The Board disposed of 4 applications by granting 3, while 1 was settled and/or withdrawn. In addition, there was 1 revocation application filed, 9 review applications and 6 miscellaneous applications.

Railways

There were 63 applications and complaints filed this year, up from 56 last year. Only 2 applications for certification were filed this year, but since the railways are already heavily unionized, organizing activity is generally low. The 2 applications are still pending.

The number of complaints fell from 37 last year to 33 this year. Of this number, 26 complaints were filed against

the unions. The Board disposed of 35 complaints by rejecting 15, while 20 were settled or withdrawn.

There were 15 review applications filed this year. The Board disposed of 17 applications by granting 15 and rejecting 1, while 1 was withdrawn. In addition, 13 miscellaneous applications were filed.

In general terms, there was no unusual activity generated by this industry as there were no unlawful strikes or lockouts nor any applications concerning sale of business or single employer declarations.

Shipping

Fifty-one applications were received this year, the lowest level in six years. This industry accounted for only 5.9% of the Board's total caseload. Organizing activity increased this year with 17 applications being filed; this is up from 8 applications filed last year. The Board disposed of 15 applications by granting 7 and rejecting 3, while 5 were withdrawn.

Unfair labour practice complaints dropped from 14 complaints filed last year to 9 complaints this year. Five of these complaints were filed against unions. The Board disposed of 7 complaints by rejecting 4, while 3 were settled or withdrawn.

Only one unlawful strike application was received. Two cases were disposed of by the Board this year; 1 was rejected while the other was settled.

Two sale of business applications were filed this year, the lowest level in four years. The Board disposed of 6 applications by granting 4 and rejecting 2. One application for a declaration of single employer was filed and it was rejected. In addition, there were 2 miscellaneous applications.

Banking

This industry includes only federally chartered banks and does not include trust companies, credit unions or finance companies. The number of applications and complaints filed this year was the lowest in 13 years, dropping to 18 applications from 33 last year.

Organizing activity remained slow, with only 4 applications being filed. The number of revocation applications has exceeded the number of certification applications in eight of the past nine years. The Board disposed of and granted 4 applications for certification.

Only 6 revocation applications were filed, the lowest level in 11 years. The Board disposed of and granted the 6 applications.

There were 5 complaints filed this year, all against employers. The Board disposed of 2 complaints with both being withdrawn.

There were 2 review applications filed as well as 1 miscellaneous application.

It is interesting to note that this industry, contrary to all other industries, has not had an unlawful strike or lockout application in nine years. In fact, only 2 such applications were ever made, and that occurred in the 1979-80 fiscal year.

Broadcasting

This industry includes television, radio, cable television and other related businesses. Sixty-six applications were filed this year, down from 74 last year.

Organizing activity increased slightly from 14 applications to 17 applications this year. Twenty applications were disposed of by the Board, of which 6 were granted, 9 rejected and 5 withdrawn.

Two revocation applications were received, the same number as last year. Both applications are pending.

Unfair labour practice complaints continued to climb, up 3 from last year. Twenty-one complaints were filed against employers and 3 against unions. The Board disposed of 20 complaints by granting 3, all against employers, and rejecting 2, while 15 complaints were settled or withdrawn.

For the third consecutive year, the number of unlawful strike/lockout applications has increased. Six applications were filed this year compared to 4 last year and 2 the year before. The Board disposed of 7 applications by granting 6, while 1 application was withdrawn.

There were 2 sale of business applications filed this year, one of which was granted. In addition, there was 1 miscellaneous application.

Communications

This industry includes employers involved in telegraph, telephone and overseas cable operations. The caseload originating from this industry remained stable.

Twenty-one applications were received this year, 1 fewer than last year.

One application for certification was filed; however, the Board disposed of 7 applications by granting 2 and rejecting 5.

Eight complaints were filed this year, down from 14 complaints the previous year. Six complaints were filed against employers and 2 against unions. The Board disposed of 10 complaints by rejecting 1, while 9 were settled or withdrawn.

One sale of business application was filed and later withdrawn, 1 unlawful strike application was filed and settled, and 7 miscellaneous applications were filed.

Crown Corporations

This category encompasses Crown corporations that are not included within other categories, for example, Canada Post Corporation, Canada Mortgage and Housing Corporation and National Arts Centre. This was a record year with respect to the number of applications and complaints filed with the Board, and for the second consecutive year, this category, at 19%, has made up the second largest proportion of the Board's caseload. The majority of the cases involved Canada Post.

There were only 2 applications for certification filed this year, 1 was granted, the other rejected. The only application for revocation filed was rejected.

Thirty-nine complaints were received, of which 22 were against employers and 17 against unions. The Board disposed of 43 complaints by granting 2, both against employers, and rejecting 21, while 20 complaints were settled or withdrawn.

The number of sale of business applications jumped from 2 cases last year to 80 cases this year. Seventy-nine cases involved the issue of Canada Post's program of franchising retail operations. The Board disposed of 1 case which was withdrawn. The Board disposed of and granted the 6 applications for a single employer declaration received this year.

For a third year, the number of unlawful strike/lockout applications has fallen. Only 1 application was received and it was granted. In addition, there were 24 miscellaneous applications.

Longshoring

Caseload activity from this industry fell almost by half this year compared to last year. Thirty-seven applications and complaints were received. Organizing activity declined exactly by half, with only 5 applications filed this year.

For the first time in three years, a revocation application has been filed and it is still pending.

The number of complaints received also fell significantly from 34 last year to 16 this year. All 16 complaints were against unions. The Board disposed of 26 complaints by granting one against a union and rejecting 12, while 13 were settled or withdrawn.

Two applications concerning an unlawful strike and the other a lockout were received this year, down from 4 last year. Both cases were settled or withdrawn.

There was 1 application for a single employer declaration and it is pending. In addition, there were 5 miscellaneous applications received this year.

Feed and Grain

This industry includes various grain elevators, flour mills, seed cleaning operations and feed mills. Only 13 applications and complaints were filed this year. Organizing activity dropped from 7 applications for certification last year to 3 this year. The Board disposed of 5 applications by granting 3 and rejecting 2.

One application for revocation was filed, the first in nine years, and it was granted.

This year 4 complaints were filed with the Board, all against employers. The Board disposed of 5 complaints by rejecting 2, while 3 were settled or withdrawn.

The only unlawful lockout application filed was withdrawn. In addition, there was 1 review application and 3 miscellaneous cases.

Northern Canada

Included within this category are those employers that operate in the territories that have not been included in the other categories.

For a third year, the number of applications has declined. Twenty-four applications were received this year, down slightly from 27 last year.

Organizing activity in this area did increase with 13 certification applications filed this year, 5 more than last year. The Board disposed of 11 applications by granting 5 and rejecting 3, while 3 were withdrawn.

For the second consecutive year, no revocation application was filed.

Eight unfair labour practice complaints were filed, 2 more than last year. Seven of the 8 complaints were against employers. The Board disposed of 7 complaints by rejecting 2, while 5 complaints were settled or withdrawn.

There were 3 review applications filed this year, the lowest level in 14 years.

Miscellaneous employers

This category encompasses the remaining types of employers, such as native councils and uranium mining.

Fourteen applications and complaints fell in this category, including 10 applications for certification. The Board disposed of 8 applications for certification by granting 1 and rejecting 2, while 5 were withdrawn.

Three complaints were filed, all against employers. One complaint was disposed of when it was settled. In addition, there were 2 miscellaneous cases.

Non Federal

The Board received 2 applications for certification that were not considered to be under its jurisdiction. The Board disposed of 5 applications; 1 application was rejected and 4 were withdrawn. When it is unclear whether an employer falls under federal or provincial jurisdiction, the parties will at times file their applications and/or complaints with both jurisdictions. When one of the boards accepts jurisdiction, the party will normally withdraw the application or the complaint that was filed with the other board.

Historical Overview of the Canada Labour Code (Part I - formerly Part V)

Prior to 1973, Part V of the Canada Labour Code dealt essentially and almost exclusively with the acquisition and termination of bargaining rights. In 1973, the Code was reenacted and it provided for additional duties and functions of the Canada Labour Relations Board, which included:

- the investigation, mediation, hearing and determination of complaints of unfair labour practices against employers, unions or their agents;
- the investigation and determination of applications respecting technological changes;
- the determination of applications for declaration of unlawful strikes or lockouts;
- the determination of the rights and obligations of employers and bargaining agents in the case of mergers, amalgamations or sales of business; and
- the determination of single bargaining units for a geographical location.

This "new" Part V also extended bargaining rights to professional employees, dependent contractors, and employees whose duties included supervision.

In 1978, Part V of the Canada Labour Code was further amended through Bill C-8 and the jurisdiction and powers of the Board were increased. Major features of the amendments to Part V included:

- the expansion of the Board to provide additional Vice-Chairmen;
- the discretion to order representation votes and related run-off votes;
- the determination of the wishes of the majority of employees in a bargaining unit as of the date of filing of the application for certification or such other date that the Board considers appropriate;
- the requirement for unions to fairly represent all members of the bargaining unit as well as a requirement of fair and objective referral procedures by union hiring halls;
- on referral from the Minister of Labour, the settlement by the Board of the terms and conditions of first collective agreements; and
- the requirement that a union or employers' organization provide its members with an annual financial statement.

Furthermore, the scope of the discretionary powers of the Board in dealing with unlawful strikes or lockouts was broadened by giving the Board the authority to issue cease and desist orders in situations of unlawful work stoppages. The Board also acquired the function of granting consent to prosecute, formerly performed by the Minister of Labour.

Part IV of the Code (now Part II) granted the Board new jurisdiction with respect to the referral of a safety officer's decision to the Board regarding dangerous or unsafe working conditions and the hearing of employees' complaints alleging discriminatory treatment for exercising their rights in relation to safety.

Further amendments were made to the Code when Bill C-34, An Act to Amend the Canada Labour Code, was proclaimed into force effective July 18, 1984. These most recent amendments to Part V of the Code included:

- a new definition of "dependent contractor";
- the extension of collective bargaining provisions to what the Minister deems major projects;
- the provision for compulsory dues deduction from all employees in a bargaining unit by the employer, where the union so requests, whether or not the employees are union members;
- the authority to override the provisions of a collective agreement when an employee, because of his religious conviction or beliefs, objects to joining a trade union or to paying regular union dues. The Board may now waive the requirement of union membership and allow union dues to be paid to a registered charity within the meaning of the Income Tax Act, instead of a union;
- rewording of the duty of fair representation provisions; and

- the extension of the notice period for proposed technological change from 90 to 120 days. In addition, an employer now must provide the bargaining agent, on request, with a detailed description of the nature of the technological change and the names of employees likely to be affected. The Board may grant leave to the bargaining agent to serve notice to the employer to bargain concerning the proposed technological change.

Finally, there was a provision made for the appointment of part-time Board Members to assist the Board in carrying out its functions under Part IV of the Code as well as provision for any Board Member to dispose of an uncontested application or matter referred to the Board under Part V of the Code.

In 1989, the provisions of the Canada Labour Code were renumbered, and Part V became Part I (Industrial Relations). This was done through the adoption of the Revised Statutes of Canada. Other changes to Part I were simply intended to standardize the legislative language; there was no intent to alter the meaning of any section of Part I of the Code.

The following tables provide additional details on the Board's caseload and activities.

The historical data contained in this report is produced by computer and may not always correspond to figures contained in previous annual reports, which had been manually tabulated. Where there continues to be a discrepancy, the figures produced by the automation system will be used and deemed correct.

Table 1 Applications received by type of case and by region

Table 2 Applications disposed of by type of case and by region

Table 3 Summary of cases carried over, received and disposed of

Table 4 Nature of cases received by industry

Table 5 Nature of cases disposed of by industry

Table 6 Certification applications disposed of by industry

Table 7 Size of bargaining units certified

Table 8 Review applications disposed of by industry

Table 9 Unfair labour practice complaints against employers received and disposed of by industry

Table 10 Unfair labour practice complaints against unions received and disposed of by industry

Table 11 Complaints received by section of the Code and industry

Table 12 Unlawful strike/lockout applications disposed of (by industry)

Table 13 Number of cases heard by type of application

Table 14 Number of days spent in hearing by region

Table 1

Applications Received by Type of Case and by Region in 1988-89

	National Capital	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	9	16	30	18	6	34	113
Certification	15	14	43	34	12	41	159
Declaration of Single Employer	0	6	6	10	1	4	27
Revocation	1	0	10	3	2	4	20
Successor Rights	1	0	1	1	2	1	6
Sale of Business	3	5	17	29	37	9	100
Settlement of First Agreement	0	0	0	0	0	0	0
Technological Change	0	0	0	1	2	0	3
Unlawful Work Stoppage/Lockout	6	2	2	2	0	5	17
Unfair Labour Practice	13	28	80	177	18	37	353
Safety	4	2	11	5	3	6	31
Whether Employee Covered by Collective Agreement	1	4	5	9	1	2	22
Miscellaneous	2	2	1	3	8	0	16
Total	55	79	206	292	92	143	867

Table 2

Applications Disposed of by Type of Case and by Region in 1988-89

	National Capital	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	9	14	32	15	14	41	125
Certification	13	13	49	34	16	34	159
Declaration of Single Employer	0	7	6	6	2	5	26
Revocation	1	0	8	2	5	4	20
Successor Rights	0	1	0	2	3	2	8
Sale of Business	0	4	8	7	1	6	26
Settlement of First Agreement	0	0	0	0	0	0	0
Technological Change	0	0	0	1	1	0	2
Unlawful Work Stoppage/Lockout	6	3	3	4	0	6	22
Unfair Labour Practice	12	33	96	49	23	44	257
Safety	1	3	6	6	4	5	25
Determination of Existence of Collective Agreement	2	2	3	4	0	3	14
Miscellaneous	0	1	4	4	7	2	18
Total	44	81	215	134	76	152	702

Table 3

Summary of Cases Carried Over, Received and Disposed of in 1988-89

Type of Case	Carried over from 1987-88	Received	Granted	Rejected	With-drawn/ Settled	Total Disposed of	Carried Over to 1989-90
Review	82	113	89	26	10	125	70
Certification	63	159	79	29	51	159	63
Declaration of Single Employer	28	27	12	3	11	26	29
Revocation	11	20	14	6	0	20	11
Successor Rights	4	6	7	0	1	8	2
Sale of Business	38	100	11	5	10	26	112
Whether Employee Covered by Collective Agreement	14	22	3	4	7	14	22
Technological Change	1	3	0	1	1	2	2
Religious Objections	3	3	1	2	0	3	3
Imposition of First Agreement	-	-	-	-	-	-	-
Unlawful Work Stoppage	5	17	11	2	9	22	0
Unfair Labour Practice	164	353	18	80	159	257	259
Safety	13	31	3	11	11	25	19
Miscellaneous	7	13	8	4	3	15	5
Total	433	867	256	173	273	702	597

Table 4

Nature of Applications Received by Industry in 1988-89

	Cert.	Review	Revoc.	U.P.L.*	Strikes	Bus. Sale	Single Emp.	Misc.	Total
Air Transport	10	9	1	34	3	4	3	6	70
Banks	4	2	6	5	0	0	0	1	18
Broadcasting	17	14	2	24	6	2	0	1	66
Communications	1	3	0	8	1	1	0	7	21
Crown Corporations	2	12	1	39	1	80	6	24	165
Feed and Grain	3	1	1	4	1	0	0	3	13
Longshoring	5	7	1	16	2	0	1	5	37
Railways	2	15	0	33	0	0	0	13	63
Road Transport	73	28	8	170	2	11	16	14	322
Shipping	17	19	0	9	1	2	1	2	51
North Territories	13	3	0	8	0	0	0	0	24
Miscellaneous	10	0	0	3	0	0	0	2	15
Non Federal	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Total	159	113	20	353	17	100	27	78	867

* Unfair Labour Practice complaints

Table 5

Nature of Applications Disposed of by Industry in 1988-89

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.P.L.*	Strikes	Bus. Sale	Single Emp.	Misc.	Total
Air Transport	12	17	4	36	4	5	5	8	91
Banks	4	0	6	2	0	0	0	0	12
Broadcasting	16	20	0	20	7	1	1	6	71
Communications	7	5	0	10	1	1	0	5	29
Crown Corporations	2	4	1	43	1	1	6	18	76
Feed and Grain	5	8	1	5	1	0	0	3	23
Longshoring	6	3	0	26	2	0	0	2	39
Railways	0	17	0	35	1	0	0	7	60
Road Transport	68	22	7	62	3	12	13	10	197
Shipping	15	24	0	7	2	6	1	3	58
North Territories	11	5	0	7	0	0	0	2	25
Miscellaneous	8	0	1	1	0	0	0	3	13
Non Federal	5	0	0	3	0	0	0	0	8
Total	159	125	20	257	22	26	26	67	702

* Unfair Labour Practice complaints

Table 6

Certification Applications Disposed of by Industry in 1988-89

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total no. of decisions	Heard	Votes Held
Air Transport	7	3	2	12	2	1
Banks	4	0	0	4	0	0
Broadcasting	13	1	2	16	0	0
Communications	2	5	0	7	4	0
Crown Corporations	1	1	0	2	1	0
Feed and Grain	3	2	0	5	1	3
Longshoring	4	0	2	6	0	0
Railways	0	0	0	0	0	0
Road Transport	32	8	28	68	7	10
Shipping	7	3	5	15	0	0
North Territories	5	3	3	11	0	3
Miscellaneous	1	2	5	8	0	2
Non Federal	0	1	4	5	1	0
Total	79	29	51	159	16	19

Table 7

Size of Bargaining Units Certified in 1988-89

Number of employees	Number of Applications	%	Cumulative%
0/10	23	29.1	29.1
11/20	16	20.3	49.4
21/30	16	20.3	69.6
31/40	6	7.6	77.2
41/50	2	2.5	79.7
51/60	3	3.8	83.5
61/70	3	3.8	87.3
71/100	3	3.8	91.1
101/130	1	1.3	92.4
131/160	2	2.5	94.9
161/190	1	1.3	96.2
190 and over	3	3.8	100.0
Total	79	100.0	

Total number of employees affected: 3 285
Median size of unit: 21 employees
Newly organized: 2 906
Previously organized: 379

Table 8

Review Applications Disposed of by Industry in 1988-89

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total no. of Decisions	Heard
Air Transport	14	3	0	17	2
Banks	0	0	0	0	0
Broadcasting	6	9	5	20	6
Communications	4	0	1	5	1
Crown Corporations	3	1	0	4	1
Feed and Grain	8	0	0	8	1
Longshoring	2	1	0	3	1
Railways	15	1	1	17	0
Road Transport	15	5	2	22	1
Shipping	17	6	1	24	0
North Territories	5	0	0	5	0
Miscellaneous	0	0	0	0	0
Total	89	26	10	125	13

Table 9

Unfair Labour Practice Complaints Against Employers Received and Disposed of by Industry in 1988-89 *

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	Heard
Air Transport	18	6	2	21	29	11
Banks	5	0	0	2	2	0
Broadcasting	21	3	0	12	15	3
Communications	6	0	1	7	8	1
Crown Corporations	22	2	11	14	27	13
Feed and Grain	4	0	3	2	5	2
Longshoring	0	0	0	3	3	1
Railways	7	0	1	3	4	0
Road Transport	42	4	5	35	44	16
Shipping	4	0	2	1	3	1
North Territories	7	0	2	4	6	0
Miscellaneous	3	0	3	1	4	0
Total	139	15	30	105	150	48

* number of cases

Table 10

Unfair Labour Practice Complaints Against Unions Received and Disposed of by Industry in 1988-89 *

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	16	0	3	4	7	0
Banks	0	0	0	0	0	0
Broadcasting	3	0	2	3	5	2
Communications	2	0	0	2	2	0
Crown Corporations	17	0	10	6	16	4
Feed and Grain	0	0	0	0	0	0
Longshoring	16	1	12	10	23	13
Railways	26	0	14	17	31	5
Road Transport	128	2	7	9	18	7
Shipping	5	0	2	2	4	1
North Territories	1	0	0	1	1	0
Miscellaneous	0	0	0	0	0	0
Non Federal	0	0	0	0	0	0
Total	214	3	50	54	107	32

* number of cases

Table 11

Complaints Received in 1988-89 by Section of the Code and by Industry

Industry	Sections of the Code									
	24(4)	37	50(a)	50(b)	69	94	95	96	110	TOTAL
Air Transport	2	16	-	-	-	18	-	6	-	42
Banks	1	-	-	1	-	3	-	1	-	6
Broadcasting	2	3	3	4	-	17	-	5	-	34
Communications	-	2	-	-	-	6	-	-	-	8
Feed and Grain	2	-	-	-	-	4	-	1	-	7
Longshoring	-	4	-	-	14	-	10	-	-	28
Railways	1	23	-	-	-	5	3	3	-	35
Road Transport	5	127	3	-	-	41	2	10	-	188
Shipping	-	3	-	-	1	4	2	-	-	10
North Territories	-	1	1	-	-	5	-	4	-	11
Crown Corporations	2	16	-	2	-	19	1	1	-	41
Miscellaneous	-	-	-	-	-	3	-	1	-	4
Total	15	195	7	7	15	125	18	32	0	414

* number of alleged violations, not cases

Table 12

Unlawful Strike/Lockout Applications Disposed of by Industry in 1988-89

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	3	0	1	4	3
Banks	0	0	0	0	0
Broadcasting	6	0	1	7	6
Communications	0	0	1	1	0
Crown Corporations	1	0	0	1	1
Feed and Grain	0	0	1	1	1
Longshoring	0	0	2	2	2
Railways	0	1	0	1	1
Road Transport	1	0	2	3	1
Shipping	0	1	1	2	1
North Territories	0	0	0	0	0
Total	11	2	9	22	16

Table 13

Number of Cases Heard by Type of Application* in 1988/89

Type of Case	Number Heard
Review	26
Certification	14
Change of Terms and Conditions of Employment	4
Declaration of Single Employer	5
Revocation	2
Sale of Business	22
Whether Employee Covered by Collective Agreement	6
Technological Change	1
Religious Objection	1
Imposition of First Collective Agreement	0
Unlawful Work Stoppage	15
Complaint of Unfair Labour Practice	85
Consent to Prosecute	0
Filing of Board Order in Federal Court	1
Access to Employer's Premises	0
Safety	13
Total	195

* Figures represent number of cases where Board held a public hearing.

Table 14

Number of Days Spent in Hearing by Region in 1988-89

Region	Number of days
Atlantic	32
Quebec	84
Ontario	117
Pacific and Central	53
Total	286

Statement of Expenditures for the Year Ended March 31, 1989

(with comparative figures for the year ended March 31, 1988)

	1989	1988
Salaries and wages	$4,495,102	$4,295,731
Contributions to employee benefit plan	736,000	711,000
Transportation and communications	791,111	645,840
Information	76,641	107,061
Professional and special services	510,536	391,552
Rentals	184,551	151,423
Purchased repair and upkeep	52,472	39,796
Utilities, materials and supplies	150,030	120,907
All other expenditures	18,574	3,281
Capital	125,005	184,015
Accommodation provided by D.P.W.	1,350,000	1,348,000
D.S.S. cheque issue	10,000	15,000
Insurance premiums paid by T.B.S.	106,000	96,000
Total Expenditures	$8,606,022	$8,109,606

Total expenditures provided by:

Department of Labour Vote 10	$6,393,144	$5,939,606
Employee Benefits	736,000	711,000
O.G.D. which provided services without charge	1,466,000	1,459,000
	$8,595,144	$8,109,606

Certified correct:

Director of Administrative Services

Approved:

Marc Lapointe

Chairman

Relevé des dépenses pour l'année ayant pris fin le 31 mars 1989

(comparées à celles de l'année ayant pris fin le 31 mars 1988)

	1989	1988
Traitements et salaires	4 495 102 $	4 295 731 $
Contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés	736 000	711 000
Transports et communications	791 111	645 840
Information	76 641	107 061
Services professionnels et spéciaux	510 536	391 552
Location	184 551	151 423
Achat de services de réparation et d'entretien	52 472	39 796
Services publics, fournitures et approvisionnements	150 030	120 907
Autres dépenses	18 574	3 281
Capital	125 005	184 015
Locaux fournis par le MTP	1 350 000	1 348 000
Émission de chèques par le MAS	10 000	15 000
Primes d'assurance versées par le SCT	106 000	96 000
Total des dépenses	8 606 022 $	8 109 606 $

Dépenses totales prévues par:

Crédit n° 10, Ministère du Travail	6 393 144 $	5 939 606 $
Avantages sociaux	736 000	711 000
A.M.F. qui ont fourni des services sans frais	1 466 000	1 459 000
	8 595 144 $	8 109 606 $

Attesté:

Directeur des Services administratifs

Approuvé:

Marc Laplante

Président

Tableau 13

Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire* en 1988-1989

Genre d'affaire	Nombre d'affaires entendues
Révision	26
Accréditation	14
Modification des conditions d'emploi	4
Déclaration d'employeur unique	5
Révocation	2
Vente d'entreprise	22
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	6
Changement technologique	1
Obstacle religieux	1
Imposition d'une première convention collective	0
Arrêt de travail illégal	15
Plainte de pratique déloyale de travail	85
Autorisation d'intenter des poursuites	0
Dépôt d'ordonnance du Conseil à la Cour fédérale	1
Accès aux locaux d'un employeur	0
Sécurité	13
Total	195

* Les chiffres représentent le nombre d'affaires dans lesquelles le Conseil a tenu une audience publique.

Tableau 14

Nombre de jours d'audience par région en 1988-1989

Région	Nombre de jours
Atlantique	32
Québec	84
Ontario	117
Pacifique et Centre	53
Total	286

Tableau 11

Plaintes reçues en 1988-1989 par article du Code et par secteur d'activité*

Secteur	Article du Code									
	24(4)	37	50a)	50b)	69	94	95	96	110	TOTAL
Transport aérien	2	16	-	-	-	18	-	6	-	42
Banques	1	-	-	1	-	3	-	1	-	6
Radiodiffusion et télévision	2	3	3	4	-	17	-	5	-	34
Communications	-	2	-	-	-	6	-	-	-	8
Grains et provendes	2	-	-	-	-	4	-	1	-	7
Débardage	-	4	-	-	14	-	10	-	-	28
Chemins de fer	1	23	-	-	-	5	3	3	-	35
Transport routier	5	127	3	-	-	41	2	10	-	188
Navigation	-	3	-	-	1	4	2	-	-	10
Nord du Canada	-	1	1	-	-	5	-	4	-	11
Sociétés d'État	2	16	-	2	-	19	1	1	-	41
Divers	-	-	-	-	-	3	-	1	-	4
Total	15	195	7	7	15	125	18	32	0	414

*nombre de présumées violations, et non d'affaires

Tableau 12

Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal qui ont été tranchées par secteur d'activité en 1988-1989

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	3	0	1	4	3
Banques	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	6	0	1	7	6
Communications	0	0	1	1	0
Sociétés d'État	1	0	0	1	1
Grains et provendes	0	0	1	1	1
Débardage	0	0	2	2	2
Chemins de fer	0	1	0	1	1
Transport routier	1	0	2	3	1
Navigation	0	1	1	2	1
Nord du Canada	0	0	0	0	0
Total	11	2	9	22	16

Tableau 9

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs et tranchées par secteur d'activité en 1988-1989*

Secteur	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Entendues
Transport aérien	18	6	2	21	29	11
Banques	5	0	0	2	2	0
Radiodiffusion et télévision	21	3	0	12	15	3
Communications	6	0	1	7	8	1
Sociétés d'État	22	2	11	14	27	13
Grains et provendes	4	0	3	2	5	2
Débardage	0	0	0	3	3	1
Chemins de fer	7	0	1	3	4	0
Transport routier	42	4	5	35	44	16
Navigation	4	0	2	1	3	1
Nord du Canada	7	0	2	4	6	0
Divers	3	0	3	1	4	0
Total	139	15	30	105	150	48

* nombre d'affaires

Tableau 10

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats et tranchées par secteur d'activité en 1988-1989*

Secteur	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	16	0	3	4	7	0
Banques	0	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	3	0	2	3	5	2
Communications	2	0	0	2	2	0
Sociétés d'État	17	0	10	6	16	4
Grains et provendes	0	0	0	0	0	0
Débardage	16	1	12	10	23	13
Chemins de fer	26	0	14	17	31	5
Transport routier	128	2	7	9	18	7
Navigation	5	0	2	2	4	1
Nord du Canada	1	0	0	1	1	0
Divers	0	0	0	0	0	0
Non fédéral	0	0	0	0	0	0
Total	214	3	50	54	107	32

* nombre d'affaires

Tableau 7

Taille des unités de négociation accréditées en 1988-1989

Nombre d'employés	Nombre de demandes	%	% Cumulatif
0/10	23	29,1	29,1
11/20	16	20,3	49,4
21/30	16	20,3	69,6
31/40	6	7,6	77,2
41/50	2	2,5	79,7
51/60	3	3,8	83,5
61/70	3	3,8	87,3
71/100	3	3,8	91,1
101/130	1	1,3	92,4
131/160	2	2,5	94,9
161/190	1	1,3	96,2
191 et plus	3	3,8	100,0
Total	79	100,0	

Total des employés visés: 3 285
Taille médiane des unités: 21 employés
Employés nouvellement syndiqués: 2 906
Employés déjà syndiqués: 379

Tableau 8

Demandes de révision tranchées par secteur d'activité en 1988-1989

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées	Total des décisions	Entendues
Transport aérien	14	3	0	17	2
Banques	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	6	9	5	20	6
Communications	4	0	1	5	1
Sociétés d'État	3	1	0	4	1
Grains et provendes	8	0	0	8	1
Débardage	2	1	0	3	1
Chemins de fer	15	1	1	17	0
Transport routier	15	5	2	22	1
Navigation	17	6	1	24	0
Nord du Canada	5	0	0	5	0
Divers	0	0	0	0	0
Total	89	26	10	125	13

Tableau 5

Genre d'affaires tranchées par secteur d'activité en 1988-1989

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève	Vente d'entr.	Empl. unique	Div.	Total
Transport aérien	12	17	4	36	4	5	5	8	91
Banques	4	0	6	2	0	0	0	0	12
Radiodiffusion et télévision	16	20	0	20	7	1	1	6	71
Communications	7	5	0	10	1	1	0	5	29
Sociétés d'État	2	4	1	43	1	1	6	18	76
Grains et provendes	5	8	1	5	1	0	0	3	23
Débardage	6	3	0	26	2	0	0	2	39
Chemins de fer	0	17	0	35	1	0	0	7	60
Transport routier	68	22	7	62	3	12	13	10	197
Navigation	15	24	0	7	2	6	1	3	58
Nord du Canada	11	5	0	7	0	0	0	2	25
Divers	8	0	1	1	0	0	0	3	13
Non fédéral	5	0	0	3	0	0	0	0	8
Total	159	125	20	257	22	26	26	67	702

* Plaintes de pratique déloyale de travail

Tableau 6

Demandes d'accréditation tranchées par secteur d'activité en 1988-1989

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées	Total des décisions	Entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	7	3	2	12	2	1
Banques	4	0	0	4	0	0
Radiodiffusion et télévision	13	1	2	16	0	0
Communications	2	5	0	7	4	0
Sociétés d'État	1	1	0	2	1	0
Grains et provendes	3	2	0	5	1	3
Débardage	4	0	2	6	0	0
Chemins de fer	0	0	0	0	0	0
Transport routier	32	8	28	68	7	10
Navigation	7	3	5	15	0	0
Nord du Canada	5	3	3	11	0	3
Divers	1	2	5	8	0	2
Non fédéral	0	1	4	5	1	0
Total	79	29	51	159	16	19

Tableau 3

Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées en 1988-1989

Genre d'affaire	Reportées de 1987-1988	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Reportées en 1989-1990
Révision	82	113	89	26	10	125	70
Accréditation	63	159	79	29	51	159	63
Déclaration d'employeur unique	28	27	12	3	11	26	29
Révocation	11	20	14	6	0	20	11
Droits du successeur	4	6	7	0	1	8	2
Vente d'entreprise	38	100	11	5	10	26	112
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	14	22	3	4	7	14	22
Changement technologique	1	3	0	1	1	2	2
Obstacle religieux	3	3	1	2	0	3	3
Imposition d'une première convention collective	-	-	-	-	-	-	-
Arrêt de travail illégal	5	17	11	2	9	22	0
Pratique déloyale de travail	164	353	18	80	159	257	259
Sécurité	13	31	3	11	11	25	19
Divers	7	13	8	4	3	15	5
Total	433	867	256	173	273	702	597

Tableau 4

Genre d'affaires reçues par secteur d'activité en 1988-1989

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève	Vente d'entr.	Empl. unique	Div.	Total
Transport aérien	10	9	1	34	3	4	3	6	70
Banques	4	2	6	5	0	0	0	1	18
Radiodiffusion et télévision	17	14	2	24	6	2	0	1	66
Communications	1	3	0	8	1	1	0	7	21
Sociétés d'État	2	12	1	39	1	80	6	24	165
Grains et provendes	3	1	1	4	1	0	0	3	13
Débardage	5	7	1	16	2	0	1	5	37
Chemins de fer	2	15	0	33	0	0	0	13	63
Transport routier	73	28	8	170	2	11	16	14	322
Navigation	17	19	0	9	1	2	1	2	51
Nord du Canada	13	3	0	8	0	0	0	0	24
Divers	10	0	0	3	0	0	0	2	15
Non fédéral	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Total	159	113	20	353	17	100	27	78	867

* Plaintes de pratique déloyale de travail

Tableau 1

Demandes reçues par genre d'affaire et par région en 1988-1989

	Capitale nationale	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	9	16	30	18	6	34	113
Accréditation	15	14	43	34	12	41	159
Déclaration d'employeur unique	0	6	6	10	1	4	27
Révocation	1	0	10	3	2	4	20
Droits du successeur	1	0	1	1	2	1	6
Vente d'entreprise	3	5	17	29	37	9	100
Imposition d'une première convention	0	0	0	0	0	0	0
Changement technologique	0	0	0	1	2	0	3
Arrêt de travail/lock-out illégal	6	2	2	2	0	5	17
Pratique déloyale de travail	13	28	80	177	18	37	353
Sécurité	4	2	11	5	3	6	31
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	1	4	5	9	1	2	22
Divers	2	2	1	3	8	0	16
Total	55	79	206	292	92	143	867

Tableau 2

Demandes tranchées par genre d'affaire et par région en 1988-1989

	Capitale nationale	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	9	14	32	15	14	41	125
Accréditation	13	13	49	34	16	34	159
Déclaration d'employeur unique	0	7	6	6	2	5	26
Révocation	1	0	8	2	5	4	20
Droits du successeur	0	1	0	2	3	2	8
Vente d'entreprise	0	4	8	7	1	6	26
Imposition d'une première convention	0	0	0	0	0	0	0
Changement technologique	0	0	0	1	1	0	2
Arrêt de travail/lock-out illégal	6	3	3	4	0	6	22
Pratique déloyale de travail	12	33	96	49	23	44	257
Sécurité	1	3	6	6	4	5	25
Détermination de l'existence de la convention collective	2	2	3	4	0	3	14
Divers	0	1	4	4	7	2	18
Total	44	81	215	134	76	152	702

Les tableaux figurant aux pages qui suivent donnent plus de détails au sujet du volume de travail et des activités du Conseil.

Les données historiques obtenues par ordinateur ne correspondent peut-être pas toujours aux chiffres figurant dans les rapports annuels antérieurs, qui avaient été compilés à la main. Dans le cas d'un écart, les chiffres obtenus au moyen du système informatisé seront réputés être exacts et prévaudront.

Tableau 1 Demandes reçues par genre d'affaire et par région

Tableau 2 Demandes tranchées par genre d'affaire et par région

Tableau 3 Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées

Tableau 4 Genre d'affaires reçues par secteur d'activité

Tableau 5 Genre d'affaires tranchées par secteur d'activité

Tableau 6 Demandes d'accréditation tranchées par secteur d'activité

Tableau 7 Taille des unités de négociation accréditées

Tableau 8 Demandes de révision tranchées par secteur d'activité

Tableau 9 Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs et tranchées par secteur d'activité

Tableau 10 Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats et tranchées par secteur d'activité

Tableau 11 Plaintes reçues par article du Code et par secteur d'activité

Tableau 12 Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal qui ont été tranchées par secteur d'activité

Tableau 13 Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire

Tableau 14 Nombre de jours d'audience par région

description détaillée de la nature du changement technologique, accompagnée de la liste des employés susceptibles d'être touchés. Finalement, le Conseil peut autoriser l'agent négociateur à mettre l'employeur en demeure de négocier les conditions du changement technologique proposé.

Enfin, la nomination de membres à temps partiel qui aideront le Conseil à assumer les fonctions énoncées à la Partie IV du Code a été prévue; en outre, tout membre du Conseil peut statuer sur une demande ou sur une question incontestée soumise au Conseil en vertu de la Partie V du Code.

En 1989, le Code canadien du travail a été renuméroté et la Partie V (Relations industrielles) est devenue la Partie I (Relations du travail), ce qui s'est fait par l'adoption des Lois révisées du Canada. D'autres modifications ont été apportées à la Partie I; elles étaient simplement destinées à normaliser le libellé de la loi et non à modifier le sens de ses dispositions.

Avant 1973, la Partie V du Code canadien du travail qui était alors en vigueur traitait essentiellement et presque exclusivement de l'acquisition et de l'extinction des droits de négociation. En 1973, le Code a été voté de nouveau; il prévoyait l'exercice de fonctions supplémentaires par le Conseil canadien des relations du travail, notamment:

- l'examen, la médiation, l'audition et le règlement des plaintes de pratique déloyale de travail formulées contre les employeurs, les syndicats et leurs agents;
- l'examen et le règlement des demandes concernant les changements technologiques;
- la détermination des demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal;
- la détermination des droits et obligations des employeurs et des agents négociateurs dans les cas de fusion ou de vente d'entreprise; et
- la détermination d'unités de négociation distinctes pour une région géographique.

La «nouvelle» Partie V conférait en outre les droits de négociation aux employés professionnels, aux entrepreneurs dépendants et aux employés dont les fonctions comprenaient la surveillance d'autres employés.

En 1978, la Partie V du Code canadien du travail a de nouveau été modifiée par le projet de loi C-8; la compétence et les pouvoirs du Conseil ont alors été élargis. Les principaux aspects de ces modifications sont:

- la disposition en vertu de laquelle un nombre accru de Vice-présidents sont nommés au Conseil;
- le pouvoir discrétionnaire d'ordonner la tenue de scrutins de représentation et de scrutins de ballottage y afférents;
- la détermination de la volonté de la majorité des employés membres d'une unité de négociation à la date de la présentation de la demande d'accréditation ou à une autre date que le Conseil juge appropriée;
- l'obligation pour les syndicats de représenter d'une manière juste tous les membres de l'unité de négociation et l'obligation qu'ont leurs bureaux d'embauchage de les présenter à un employeur de façon juste et objective;
- sur renvoi par le ministre du Travail, l'établissement par le Conseil des modalités d'une première convention collective; et
- l'obligation qui incombe à un syndicat ou à une association patronale de fournir à ses membres un état financier annuel.

En outre, le pouvoir discrétionnaire du Conseil en ce qui concerne les grèves ou les lock-out illégaux a été élargi puisque ce dernier est maintenant autorisé à rendre des ordonnances de ne pas faire dans le cas d'un arrêt de travail illégal. Le Conseil a aussi été chargé d'autoriser des poursuites, fonction que le ministre du Travail exerçait auparavant.

Un nouveau champ de compétence est maintenant reconnu au Conseil par la Partie IV (maintenant la Partie II). Les décisions des agents de sécurité portant sur les conditions de travail dangereuses peuvent en effet lui être renvoyées et il peut instruire les plaintes d'employés alléguant qu'ils ont fait l'objet de discrimination pour avoir exercé leurs droits en matière de sécurité.

D'autres modifications ont été apportées au Code au moment où le projet de loi C-34 (Loi modifiant le Code canadien du travail) est entré en vigueur le 18 juillet 1984. Les modifications les plus récentes apportées à la Partie V du Code comprenaient:

- une nouvelle définition de l'expression «entrepreneur dépendant»;
- l'application, à ce que le Ministre estime être des projets importants, des dispositions relatives à la négociation collective;
- la disposition prévoyant le précompte obligatoire par l'employeur, à la demande du syndicat, des cotisations de tous les employés membres d'une unité de négociation, qu'ils soient ou non membres dudit syndicat;
- l'autorisation de passer outre aux dispositions d'une convention collective lorsqu'un employé, en raison de ses convictions ou croyances religieuses, s'oppose à l'adhésion à un syndicat ou au versement des cotisations syndicales normales. Le Conseil peut maintenant déroger à l'obligation d'adhérer à un syndicat et autoriser le versement du montant équivalant à la cotisation syndicale à un organisme de charité enregistré au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu;
- une nouvelle formulation de la disposition concernant le devoir de représentation juste; et
- une prorogation du délai de préavis de 90 à 120 jours, avant qu'un changement technologique proposé ne prenne effet. De plus, un employeur doit désormais, sur demande, fournir à l'agent négociateur une

alors que l'année dernière il y en avait eu 4. Les deux demandes ont été réglées ou retirées.

Il y a eu une demande de déclaration d'employeur unique; elle est encore en instance. De plus, 5 demandes diverses ont été reçues cette année.

Grains et provendes

Ce secteur comprend divers élévateurs, minoteries, entreprises de nettoyage des grains et usines d'aliments. Seulement 13 demandes et plaintes ont été déposées cette année. Le niveau des activités de syndicalisation a diminué, le nombre de demandes d'accréditation, qui était de 7 l'année dernière, ayant chuté à 3 cette année. Le Conseil a tranché 5 demandes; il en a agréé 3 et en a rejeté 2.

Une demande de révocation a été présentée, soit la première depuis neuf ans; elle a été agréée.

Cette année, 4 plaintes ont été déposées auprès du Conseil. Toutes mettaient en cause des employeurs. Le Conseil a tranché 5 plaintes; 2 d'entre elles ont été rejetées et les 3 autres réglées ou retirées.

Une demande ayant trait à un lock-out illégal a été déposée; elle a été retirée. De plus, il y a eu une demande de révision et 3 demandes diverses.

Nord du Canada

Cette catégorie regroupe les employeurs qui exploitent une entreprise dans les Territoires, mais qui n'ont pas été classés dans les autres secteurs.

Pour une troisième année consécutive, le nombre de demandes et de plaintes a diminué. Vingt-quatre demandes ont été reçues cette année, soit un peu moins que les 27 qui avaient été déposées l'année dernière.

Toutefois, les activités de syndicalisation ont augmenté, puisque 13 demandes d'accréditation ont été déposées cette année, soit 5 de plus que l'année dernière. Le Conseil a tranché 11 demandes; il en a agréé 5, en a rejeté 3 et 3 autres ont été retirées.

Pour la seconde année consécutive, il n'y a pas eu de demandes de révocation.

Huit plaintes de pratique déloyale de travail ont été déposées, soit 2 de plus que l'année dernière. Sept des 8 plaintes avaient été portées contre des employeurs. Le Conseil a tranché 7 plaintes: il en a rejeté 2, alors que 5 ont été réglées ou retirées.

Trois demandes de révision ont été présentées cette année, soit le nombre le plus bas en 14 ans.

Divers employeurs

Font partie de cette catégorie les autres types d'employeurs, comme les conseils autochtones et les mines d'uranium. Quatorze demandes et plaintes faisaient partie de cette catégorie, dont 10 demandes d'accréditation. Le Conseil a tranché 8 demandes d'accréditation; l'une a été agréée, 2 rejetées et 5 retirées.

Trois plaintes, dans lesquelles des employeurs étaient en cause, ont été déposées. Une plainte a été réglée. De plus, il y a eu 2 affaires diverses.

Compétence non fédérale

Le Conseil a reçu 2 demandes d'accréditation qu'il a jugées ne pas être de son ressort. Il a tranché 5 demandes; l'une d'entre elles a été rejetée et les 4 autres retirées. Lorsqu'une partie ne sait pas si un employeur relève de la compétence provinciale ou fédérale, elle dépose parfois une demande ou une plainte devant le conseil provincial et le conseil fédéral des relations de travail. Une fois qu'un des conseils assume la compétence, la partie retire habituellement la demande ou la plainte qu'elle a adressée à l'autre organisme.

Le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail a continué à augmenter; en effet, il y en a eu 3 de plus que l'année dernière. Vingt et une plaintes ont été déposées contre des employeurs et 3 contre des syndicats. Le Conseil en a tranché 20; il en a agréé 3, qui mettaient en cause des employeurs, il en a rejeté 2, et 15 ont été réglées ou retirées.

Pour la troisième année consécutive, le nombre de demandes de déclaration de grève ou de lock-out illégal a augmenté. Six ont été déposées cette année, contre 4 l'année dernière et 2 l'année précédente. Le Conseil en a tranché 7 dont 6 ont été agréées, alors que l'autre a été retirée.

Cette année, 2 demandes concernant des ventes d'entreprises ont été déposées; le Conseil en a agréé une. De plus, une demande d'un autre genre a été présentée.

Communications

Ce secteur comprend les employeurs exploitant des sociétés télégraphiques ou téléphoniques ainsi que des sociétés de télégraphie outre-mer. Le volume d'affaires dans ce secteur est demeuré stable. Vingt et une demandes et plaintes ont été reçues cette année, soit une de moins que l'année dernière.

Une demande d'accréditation a été déposée, mais le Conseil a tranché 7 demandes. Il en a agréé 2 et en a rejeté 5.

Huit plaintes ont été présentées cette année, alors que l'année dernière, il y en avait eu 14. Six mettaient en cause des employeurs et 2 des syndicats. Le Conseil en a tranché 10; il en a rejeté 1, alors que les 9 autres ont été réglées ou retirées.

Il y a eu une demande de déclaration de grève illégale, qui a été réglée. Une demande concernant la vente d'une entreprise a été présentée, mais elle a par la suite été retirée. Sept autres demandes diverses ont également été déposées.

Sociétés d'État

Cette catégorie regroupe les sociétés d'État qui n'ont pas été classées dans les autres secteurs. Elle comprend entre autres la Société canadienne des postes, la Société canadienne d'hypothèque et de logement et le Centre national des arts. Cette année, un nombre record de demandes et de plaintes ont été déposées devant le Conseil et, pour la seconde année consécutive, ce secteur occupe le deuxième rang en ce qui concerne la charge de travail du Conseil. En effet, il représente 19 % du volume d'affaires traitées par le Conseil, dont la majorité mettant en cause la Société canadienne des postes.

Seulement 2 demandes d'accréditation ont été déposées cette année: l'une a été agréée et l'autre rejetée. Une demande de révocation a été présentée; elle a été rejetée.

Trente-neuf plaintes ont été reçues, dont 22 avaient été portées contre des employeurs et 17 contre des syndicats. Le Conseil a tranché 43 plaintes; il en a agréé 2 mettant des employeurs en cause, il en a rejeté 21, et les 20 autres ont été réglées ou retirées.

Le nombre de demandes concernant une vente d'entreprise est passé de 2 l'année dernière à 80 cette année. Soixante-dix-neuf d'entre elles se rapportaient au programme de franchisage de la Société canadienne des postes. Le Conseil a réglé une demande qui a été retirée. Six demandes de déclaration d'employeur unique ont été reçues cette année. Le Conseil les a toutes agréées.

Pour une troisième année consécutive, le nombre de demandes concernant des grèves ou lock-out illégaux a diminué. Cette année, une seule demande a été reçue; elle a été agréée. De plus, 24 demandes diverses ont été déposées.

Débardage

En ce qui concerne le secteur du débardage, la charge de travail a diminué de près de la moitié cette année comparativement à l'année dernière. Trente-sept demandes et plaintes ont été reçues. Les activités de syndicalisation ont diminué d'exactement la moitié, puisque 5 demandes seulement ont été déposées cette année.

Pour la première fois en trois ans, une demande de révocation a été reçue; elle est encore en instance.

Il y a également eu une diminution du nombre de plaintes reçues, qui s'est élevé à 16, alors que 34 avaient été présentées l'année dernière. Les 16 plaintes mettaient en cause des syndicats. Le Conseil a tranché 26 plaintes; l'une d'entre elles, qui mettait en cause un syndicat, a été agréée; 12 ont été rejetées et 13 ont été réglées ou retirées.

Deux demandes, l'une se rapportant à une grève illégale et l'autre à un lock-out illégal, ont été reçues cette année,

Chemins de fer

Cette année, 63 demandes et plaintes ont été déposées, alors que l'année dernière, il y en avait eu 56. Seulement 2 demandes d'accréditation ont été déposées cette année, mais étant donné que les employés de ce secteur sont déjà fortement syndiqués, le niveau des activités de syndicalisation est généralement peu élevé. Les 2 demandes sont encore en instance.

Cette année, il y a eu une diminution du nombre de plaintes, soit 33 contre 37 l'année dernière. Vingt-six ont été portées contre des syndicats. Le Conseil en a tranché 35. Il n'en a agréé aucune et en a rejeté 15. Les 20 autres ont été réglées ou retirées.

Cette année, 15 demandes de révision ont été déposées. Le Conseil en a réglé 17, dont 15 ont été agréées, 1 rejetée et 1 retirée. De plus, 13 demandes diverses ont été présentées.

Généralement parlant, aucune activité inhabituelle n'a émané de ce secteur, pusiqu'il n'y a pas eu de grèves ou de lock-out illégaux ni de demandes concernant une vente d'entreprise ou de déclarations d'employeur unique.

Navigation

Cinquante et une demandes ont été reçues cette année, soit le nombre le plus bas depuis six ans. Seulement 5,9 % du volume total d'affaires dont le Conseil a été saisi a émané de ce secteur. Les activités de syndicalisation ont augmenté cette année puisque 17 demandes ont été déposées, alors que l'année dernière, il y en avait eu 8. Le Conseil en a réglé 15, dont 7 ont été agréées, 3 rejetées et 5 retirées.

Le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail a regressé de 14 l'année dernière à 9 cette année. Cinq de ces plaintes avaient été portées contre des syndicats. Le Conseil a tranché 7 plaintes; il n'en a agréé aucune et en a rejeté 4, alors que 3 plaintes ont été réglées.

Une seule demande concernant une grève illégale a été reçue. Deux demandes ont été tranchées par le Conseil cette année; l'une a été rejetée et l'autre réglée.

Deux demandes concernant une vente d'entreprise ont été présentées devant le Conseil cette année, soit le nombre le plus bas depuis quatre ans. Le Conseil a tranché 6 demandes; il en a agréé 4 et rejeté 2. Il y a eu une demande de déclaration d'employeur unique et elle a été rejetée. De plus, 2 demandes diverses ont été reçues.

Banques

Ce secteur ne comprend que les banques à charte fédérale et ne comprend pas les sociétés de fiducie, les caisses de crédit et les sociétés de prêt. Le nombre de demandes et de plaintes déposées cette année a été le plus bas des 13 dernières années, ayant chuté à 18 demandes, alors qu'il s'était élevé à 33 l'année dernière.

Le niveau des activités de syndicalisation est demeuré bas; en effet, 4 demandes seulement ont été présentées. Au cours de huit des neuf dernières années, il y a eu plus de demandes de révocation que de demandes d'accréditation. Le Conseil a tranché 4 de ces demandes d'accréditation; elles ont toutes été agréées.

Le nombre de demandes de révocation a atteint son plus bas niveau depuis 11 ans, puisque seulement 6 ont été déposées. Le Conseil a tranché les 6 demandes en les agréant.

Cinq plaintes, qui mettaient toutes en cause des employeurs, ont été déposées cette année. Le Conseil en a tranché 2, qui ont été réglées ou retirées.

Deux demandes de révision ont été présentées ainsi qu'un autre genre de demande.

Il est intéressant de noter que, contrairement aux autres secteurs, aucune demande concernant des grèves ou lock-out illégaux n'a émané de ce secteur depuis neuf ans. De fait, seulement 2 demandes de ce genre ont émané de ce secteur en 1979-1980.

Radiodiffusion et télévision

Ce secteur regroupe la radio, la télévision, la câblodistribution et les entreprises connexes. Soixante-six demandes ont été déposées cette année, alors que l'année dernière, il y en avait eu 74.

Le niveau des activités de syndicalisation a augmenté légèrement, le nombre de demandes étant passé de 14 l'année dernière à 17 cette année. Vingt de ces demandes ont été tranchées par le Conseil; 6 d'entre elles ont été agréées, 9 rejetées et 5 retirées.

Deux demandes de révocation ont été reçues, soit le même nombre que l'année dernière. Les deux demandes sont encore en instance.

Transports

Le secteur des transports occupe le premier rang, en ce qui concerne les demandes et plaintes adressées au Conseil. Cette année, 58 % du volume d'affaires dont le Conseil a été saisi provenait de ce secteur, soit 3 % de plus que l'année dernière. Le nombre d'affaires se rapportant aux ventes d'entreprises et aux déclarations d'employeur unique a diminué depuis l'année dernière, mais il se situe encore au delà de la moyenne. On s'attend à ce que cette tendance continue tant que la déréglementation n'aura pas complètement pris effet.

Transport routier

Depuis 11 ans, environ le tiers de la charge de travail du Conseil provient du secteur du transport routier, qui comprend des entreprises interprovinciales de transport par camion ou par autobus, des services de camions blindés, certaines entreprises de messageries et de déménagement et d'autres entreprises connexes. Cette année, 37 % des affaires reçues par le Conseil provenaient de ce secteur, contre 27 % l'année dernière.

Il y a eu cette année une augmentation de 14 % des activités de syndicalisation; en effet, 73 demandes d'accréditation ont été déposées, contre 64 l'année dernière. Le Conseil a réglé 68 demandes: 32 d'entre elles ont été agréées, 8 rejetées et 28 retirées. Sept affaires ont nécessité la tenue d'une audience.

Huit demandes de révocation ont été reçues, soit 3 de plus que l'année dernière. Le Conseil en a réglé 7, dont 5 ont été agréées et 2 rejetées.

Il y a eu une augmentation importante du nombre de plaintes de pratique déloyale de travail cette année; en effet, 109 plaintes ayant trait à la fusion de deux unités de négociation particulières et aux changements en découlant ont été déposées en vertu de l'article 37. Au total, 170 plaintes ont été reçues, dont 128 avaient été portées contre des syndicats et 42 contre des employeurs. Le Conseil en a tranché 62; 44 d'entre elles avaient été portées contre des employeurs et 18 contre des syndicats. Parmi les plaintes qui ont été tranchées, 6 ont été agréées, 12 rejetées et 44 réglées ou retirées. Quatre des 6 plaintes qui ont été agréées avaient été portées contre des employeurs et les 2 autres contre des syndicats.

Pour la seconde année consécutive, le nombre de demandes ayant trait aux ventes d'entreprises a continué à diminuer, étant passé de 16 l'année dernière à 11 cette année. Le Conseil en a tranché 12: il en a agréé 4 et rejeté 1, alors que 7 ont été retirées. Le nombre de demandes de déclaration d'employeur unique, qui était de 14 l'année dernière est passé à 16 cette année, ce qui représente le nombre le plus élevé depuis que le Conseil a été établi en 1973. Celui-ci en a réglé 13, dont 4 ont été agréées, 1 rejetée et 8 retirées.

Cette année, seulement 2 demandes concernant des grèves ou lock-out illégaux ont été déposées, contre 7 l'année dernière. Le Conseil en a réglé 3; l'une d'entre elles a été agréée et les 2 autres réglées ou retirées. De plus, 28 demandes de révision et 14 demandes diverses ont été déposées cette année.

Transport aérien

Le secteur du transport aérien comprend les compagnies aériennes, les services d'exploitation des aéroports et d'entretien des aéronefs et des hélicoptères, ainsi que les écoles ou clubs de pilotage. Seulement 8,1 % du nombre d'affaires traitées par le Conseil provenaient de ce secteur, contre 15 % l'année dernière. Le nombre de demandes et de plaintes déposées cette année est le moins élevé des neuf dernières années.

Les activités de syndicalisation ont diminué de 50 %; en effet, 10 demandes seulement ont été déposées. Cette année, le Conseil a tranché 12 demandes d'accréditation; 7 d'entre elles ont été agréées, 3 rejetées et 2 retirées.

Le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail est passé de 42 l'année dernière à 34 cette année. Parmi les 34 plaintes déposées, 18 avaient été portées contre des employeurs et 16 contre des syndicats. Le Conseil a tranché 36 plaintes, dont 6 ont été agréées, 5 rejetées et 25 réglées ou retirées. Les 6 plaintes qui ont été agréées avaient été portées contre des employeurs.

Les demandes concernant des ventes d'entreprises sont revenues à leur niveau moyen, puisque 4 demandes ont été déposées cette année, comparativement à 20 il y a deux ans. Deux demandes ont été agréées, 2 rejetées, et 1 a été retirée. Les demandes de déclaration d'employeur unique ont baissé à leur plus bas niveau depuis quatre ans; en effet, seulement 3 demandes ont été déposées cette année. Le Conseil en a tranché 5, dont 2 ont été agréées, 1 rejetée, et les 2 autres retirées.

Trois demandes se rapportant à des grèves ou lock-out illégaux ont été déposées cette année, soit le même nombre que l'année dernière. Le Conseil a tranché 4 demandes, dont 3 ont été agréées et l'autre réglée ou retirée. De plus, une demande de révocation a été déposée, ainsi que 9 demandes de révision et 6 demandes diverses.

employeur (ou des autres employeurs) peuvent être liés par la convention collective en vigueur ou par les ordonnances d'accréditation rendues à cet égard.

Cette année, le Conseil a reçu 27 demandes, soit le même nombre que l'année dernière; c'est encore du secteur des transports que provenaient la majorité de ces demandes, soit 3 du secteur du transport aérien, 16 du secteur du transport routier et 1 du secteur de la navigation et des expéditions par eau.

Voici un tableau des activités découlant de l'article 35 au cours des cinq dernières années:

	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Demandes reçues	21	17	41	27	17

Le Conseil a réglé 26 demandes: 12 ont été agréées, 3 ont été rejetées et 11 ont été retirées. Cinq affaires ont nécessité la tenue d'une audience.

Sécurité et santé au travail

La compétence du Conseil en matière de sécurité et de santé au travail est fondée sur deux articles de la Partie II du Code canadien du travail. L'article 129 permet aux employés insatisfaits d'une décision d'un agent de sécurité de Travail Canada de renvoyer celle-ci au Conseil. En outre, l'article 133 permet aux employés de déposer une plainte auprès du Conseil s'ils estiment que l'employeur a pris des mesures à leur endroit parce qu'ils avaient refusé de travailler dans ce qu'ils croyaient être des conditions de travail dangereuses.

Pour la troisième année consécutive, un nombre record de demandes de ce genre ont été présentées devant le Conseil. Voici la répartition du nombre de demandes reçues au cours des cinq dernières années:

	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Demandes reçues	10	5	20	25	33

Le Conseil a tranché 25 demandes: 3 ont été agréées, 11 rejetées et 11 réglées ou retirées. Treize affaires ont donné lieu à une audience.

Divers

Le Conseil a été saisi de 42 affaires fondées sur divers autres articles du Code:

- Sept demandes en vertu du paragraphe 24(4) ont été présentées par des employeurs qui cherchaient à obtenir la permission d'apporter un ou plusieurs changements aux conditions de travail d'employés dont l'agent négociateur était sur le point d'être accrédité. Le Conseil a agréé 4 demandes, il en a rejeté 1 et 2 autres ont été retirées.

- Six demandes en vertu de l'article 43 du Code et se rapportant aux droits de successeur ont été présentées par des syndicats qui remplaçaient un autre syndicat à la suite d'une fusion ou d'un transfert de pouvoirs. Le Conseil a réglé 8 demandes: 7 d'entre elles ont été agréées et 1 retirée.

- Vingt-deux cas fondés sur l'article 65 ont été traités cette année; ils portaient sur des questions soulevées dans des affaires qui avaient été renvoyées devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage et qui avaient expressément trait à l'existence d'une convention collective ou à l'identification des parties ou des employés liés par une convention collective. Le Conseil a réglé 14 demandes: 3 d'entre elles ont été agréées, 4 rejetées et 7 retirées. Six affaires ont nécessité la tenue d'une audience.

- Trois demandes en vertu de l'article 70 du Code ont été présentées par des employés qui refusaient d'adhérer à un syndicat ou de verser les cotisations syndicales normales en raison de leurs convictions ou croyances religieuses. Le Conseil a agréé 1 demande et en a rejeté 2. Une affaire a fait l'objet d'une audience.

- Une demande visant à obtenir la permission d'intenter des poursuites a été déposée en vertu de l'article 104. Elle est encore en instance.

- Trois affaires dans lesquelles on demandait au Conseil de déposer une copie d'une ordonnance devant les tribunaux ont été présentées en vertu de l'article 23 du Code. Le Conseil a réglé 5 demandes: 4 d'entre elles ont été agréées et 1 retirée.

estime qu'il soit préférable de régler le litige au moyen de la procédure de règlement des griefs prévue par la convention collective. De toute évidence, le Conseil se préoccupe du manque de productivité et des frais qu'occasionnent les grèves ou les lock-out illégaux, mais il se préoccupe également des raisons pour lesquelles ces événements graves et illégaux se produisent.

En forçant les parties à s'attaquer au fond du problème et à y remédier, la possibilité d'autres activités illégales diminue considérablement.

Révision

En vertu de l'article 18 du Code, toute personne peut demander au Conseil de réexaminer, d'annuler ou de modifier une décision ou une ordonnance qu'il a rendue. Généralement, trois types de demandes peuvent être présentées en vertu de cet article: (1) demandes visant à faire modifier la structure ou la composition d'une ou de plusieurs unités de négociation; (2) demandes visant à faire mettre à jour d'anciennes ordonnances d'accréditation du Conseil; et (3) demandes visant à faire réexaminer des décisions récentes du Conseil.

Cette année, le Conseil a reçu 113 demandes, contre 138 l'année dernière. Quarante-cinq avaient trait à la modification d'unités de négociation; 17 ont été présentées en vue de faire changer le nom figurant sur des ordonnances existantes du Conseil; 27 portaient sur le réexamen par le Conseil d'une décision qu'il avait rendue récemment; enfin, 24 autres demandes diverses ont été présentées au Conseil.

Voici le nombre de demandes reçues au cours des cinq dernières années:

	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Demandes reçues	107	146	118	138	113

Le Conseil a réglé 125 demandes: 89 ont été agréées, 26 rejetées et 10 retirées. Vingt-six affaires ont donné lieu à une audience.

Changement technologique

Les articles 51 à 55 du Code portent sur la question du changement technologique dans le milieu de travail et décrivent de quelle façon l'employeur doit aviser le syndicat de l'introduction de changements de ce genre. Dans certaines conditions, le syndicat peut donner à l'employeur un avis de négocier à l'égard des effets des changements technologiques sur les employés membres de l'unité de négociation.

Cette année, le Conseil a reçu 5 demandes, dont 4 provenaient du secteur du transport routier et l'autre du secteur des grains et provendes. Deux demandes ont été rejetées et une a été retirée. Voici un tableau indiquant le nombre de demandes reçues en vertu de ces articles au cours des cinq dernières années:

	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Demandes reçues	7	2	3	0	5

Vente d'entreprise

Quand un employeur vend, loue, transfère ou aliène une entreprise en totalité ou en partie et que ses employés sont représentés par un syndicat, certains droits et obligations liés à la négociation collective et précisés à l'article 44 du Code peuvent devoir être assumés par l'acquéreur.

Cette année, 100 demandes ont été reçues, soit un nombre record pour le Conseil. Cette augmentation est principalement attribuable au franchisage d'une partie des services de vente au détail de Postes Canada. En effet, 79 demandes portaient sur cette question. Voici le nombre de demandes présentées en vertu de cet article du Code au cours des cinq dernières années:

	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Demandes reçues	23	23	53	38	100

Les différents secteurs des transports viennent au second rang, après Postes Canada, en ce qui concerne le nombre de demandes présentées; en effet, 4 demandes provenaient du secteur du transport aérien, 11 du secteur du transport routier et 2 du secteur de la navigation et des expéditions par eau.

Le Conseil a réglé 26 demandes: 11 ont été agréées, 5 rejetées et 10 retirées. Vingt-deux affaires ont fait l'objet d'une audience.

Déclaration d'employeur unique

En vertu de l'article 35 du Code, une demande peut être présentée devant le Conseil pour que deux employeurs ou plus soient déclarés employeur unique. Dans le cas d'une telle déclaration, si les employés d'un des employeurs visés sont syndiqués, ceux de l'autre

Cette année, le Conseil a reçu 15 demandes concernant des présumées grèves illégales et 2 concernant des présumés lock-out illégaux. Il a tenu une audience dans 15 de ces cas. Au total, il a tranché 22 demandes, dont 11 ont été agréées, 2 rejetées et 9 réglées ou retirées. Le graphique ci-dessous donne un aperçu des cas de grèves et de lock-out illégaux des 15 dernières années.

Comparativement aux années antérieures, il semble que le nombre de demandes fondées sur cet article du Code se situe cette année dans la moyenne:

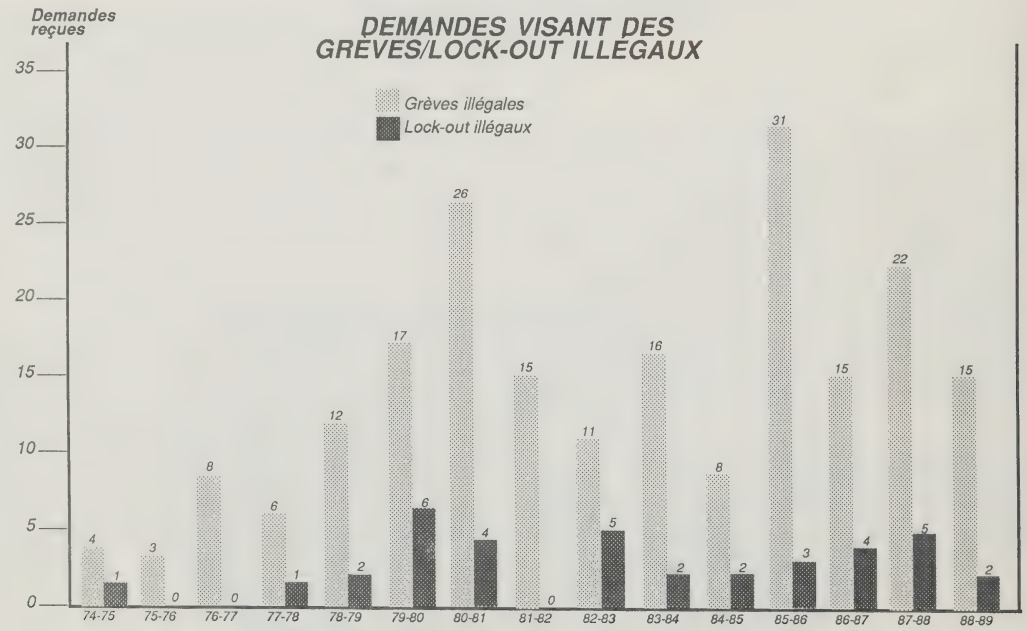
Voici la répartition de ce genre de demandes par secteur pour les cinq dernières années:

	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Transport aérien	3	11	1	3	3
Transport routier	1	1	3	7	2
Chemins de fer	2	0	0	5	0
Banques	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	3	2	2	5	6
Communications	1	3	4	1	1
Sociétés d'État	0	11	3	1	1
Grains et provendes	0	0	1	0	1
Débardage	0	3	3	4	2
Nord du Canada	0	0	1	0	0
Navigation et expéditions par eau	0	2	1	1	1
Divers	0	1	0	0	0
Total	10	34	19	27	17

Le secteur de la radiodiffusion et de la télévision est le seul où le nombre de demandes concernant des grèves ou lock-out illégaux a augmenté au cours des deux dernières années. Il a en effet diminué dans presque tous les autres secteurs.

Lorsque le Conseil reçoit une demande concernant une grève ou un lock-out illégal, il fait normalement deux choses. En premier lieu, il désigne un agent des relations de travail pour aider les parties à essayer de régler le litige le plus rapidement possible et, en second lieu, il organise une audience dès que la demande a été présentée. Si l'agent du Conseil ne réussit pas à aider les parties à en arriver à un règlement, il se peut que le Conseil veuille alors tenir une audience.

En cas de grève ou de lock-out illégal, le Conseil ne rend pas nécessairement une ordonnance de ne pas faire, et ce, pour plusieurs raisons: par example, s'il juge que la grève ou le lock-out est terminé et que la chose ne se reproduira probablement pas, ou s'il juge que les parties ont agi d'une manière irresponsable, il se peut qu'il



Si une plainte est déposée en vertu des dispositions 50, 94(3)g) ou 95a), 98b), la personne désireuse de porter plainte doit obtenir le consentement du ministre du Travail avant de l'adresser au Conseil.

Le nombre de plaintes déposées auprès du Conseil cette année s'est élevé à 353, soit à 59 de plus que l'année dernière, ce qui représente le plus grand nombre de plaintes dont le Conseil a été saisi depuis sa création en 1973. Cette année, la tendance à la hausse qui a commencé l'année dernière s'est poursuivie, alors que le nombre de plaintes des quatre années antérieures est allé en diminuant. Le graphique ci-dessus indique le nombre de plaintes reçues au cours des 15 dernières années.

Une plainte déposée auprès du Conseil peut être fondée sur plusieurs articles du Code. Les 353 dont le Conseil a été saisi cette année se rapportaient à 414 présumées violations du Code. Le nombre d'allégations fondées sur différents articles du Code qui ont été faites au cours des cinq dernières années est indiqué ci-dessous:

Disposition du Code	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
24(4)	18	19	20	22	15
37	99	108	86	96	195
50	17	18	22	19	14
69	6	7	7	30	15
94	156	122	136	149	125
95	19	29	9	26	18
96	29	30	34	25	32
110	2	2	1	4	0
Total	346	335	315	371	414

Le Conseil préfère que les parties tentent de s'entendre à l'amiable plutôt que d'avoir à statuer sur l'affaire. Pour faciliter la conciliation, il charge habituellement un agent des relations de travail de s'occuper de la plainte lorsqu'elle est reçue. Ce dernier aide alors les parties à régler le différend. Cette année, 62 % de toutes les plaintes déposées ont été réglées ou retirées, ce qui a permis d'éviter les pertes précieuses de temps et d'argent qu'entraîne la tenue d'une audience publique. Sur les 257 plaintes tranchées par le Conseil, 159 ont été réglées ou retirées, 80 rejetées et 18 agréées. Au total, 85 plaintes ont fait l'bojet d'une audience publique cette année.

Cent cinquante des 257 plaintes tranchées ont été portées contre des employeurs. Les 107 autres plaintes avaient été portées contre des syndicats. Quinze des 18 plaintes agréées par le Conseil avaient été portées contre des employeurs et 3 contre des syndicats.

Le secteur du transport routier est normalement, parmi tous les secteurs, celui qui occupe le premier rang. Cette année, il y a eu une augmentation importante du nombre de plaintes provenant de ce secteur, étant donné toutes celles qui ont été déposées en vertu de l'article 37, lesquelles se rapportaient toutes à des questions et à des faits similaires. Dans la plupart des autres secteurs, il y a eu soit une baisse du nombre de plaintes soit une très légère augmentation. Le tableau suivant montre le nombre de plaintes déposées par secteur au cours des cinq dernières années.

	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Transport aérien	64	42	54	42	34
Transport routier	122	69	79	65	170
Chemins de fer	28	36	24	37	33
Banques	14	8	3	6	5
Radiodiffusion et télévision	15	31	19	21	24
Sociétés d'État	11	31	23	47	39
Grains et provendes	5	2	0	3	4
Communications	5	5	8	14	8
Nord du Canada	0	6	5	6	8
Navigation et expéditions par eau	9	18	13	14	9
Débardage	12	16	20	34	16
Divers	8	8	5	5	3
Non fédéral	2	4	1	0	0
Total	295	276	254	294	353

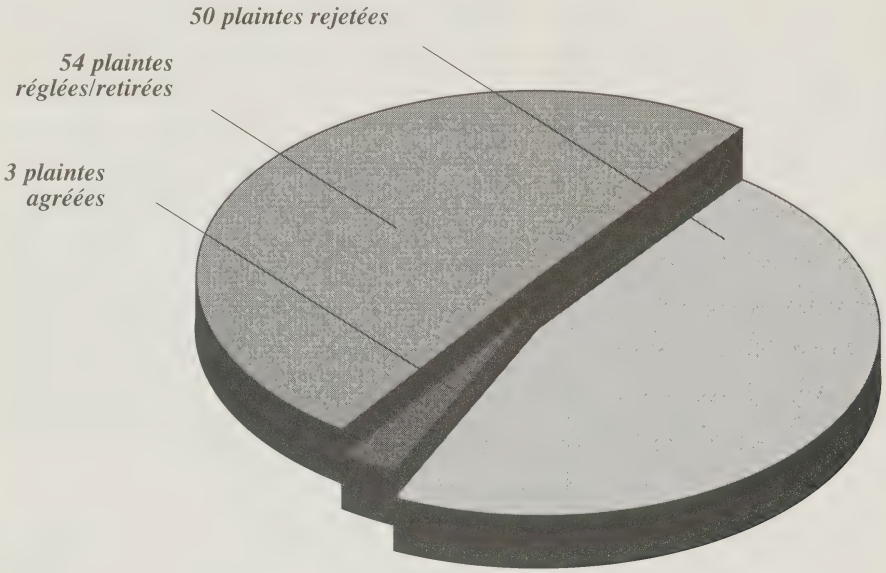
Le Conseil reçoit chaque année des centaines de plaintes, ce qui est compréhensible étant donné le système conflictuel de relations de travail existant partout au Canada. Toutefois, le Conseil veut, dans la mesure du possible, que les parties en cause règlent leurs différends sans l'intervention d'un tiers de façon à ne pas créer de situation où il y aurait un gagnant et un perdant. En effet, en pareil cas, il est parfois difficile de renouer les relations après que le public a eu connaissance de la plainte et que le «gagnant» et le «perdant» ont été identifiés.

Grèves et lock-out illégaux

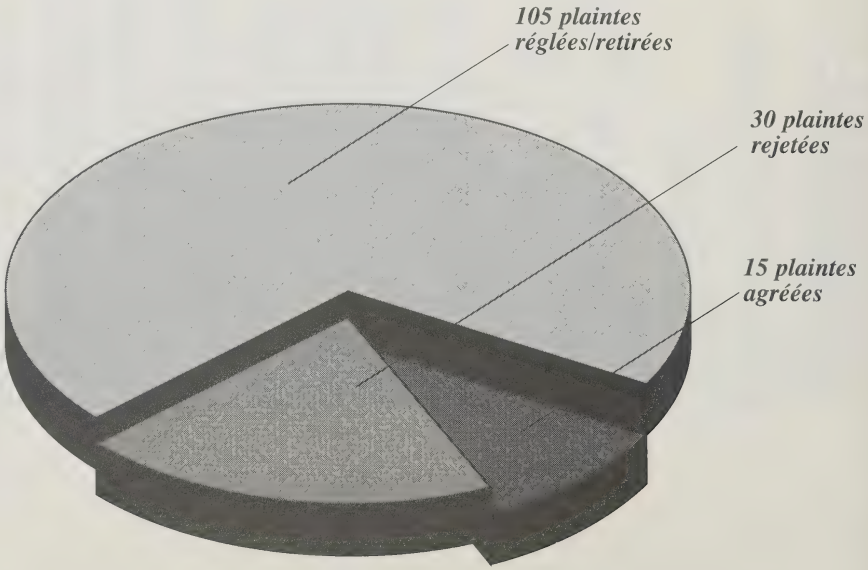
L'article 89 du Code précise dans quelles conditions un employeur peut légalement déclarer un lock-out et un syndicat autoriser une grève. Si un lock-out ou une grève constitue une violation du Code, l'employeur ou le syndicat peut présenter une demande pour que cette action soit déclarée illégale et pour que le Conseil rende une ordonnance de ne pas faire. Ce dernier peut aussi rendre une ordonnance anticipée quand il est allégué dans la demande que l'on projette ou prévoit une grève ou un lock-out illégal.

PLAINTES TRANCHÉES EN 1988 - 1989

Plaintes portées contre les syndicats
Total - 107



Plaintes portées contre les employeurs
Total - 150



négociation. En 1988-1989, le Conseil a été saisi de 20 demandes de révocation, soit d'un nombre bien inférieur aux 31 demandes déposées l'année dernière, et le nombre le plus bas depuis 11 ans. Le graphique ci-dessus fait état du nombre de demandes de révocation reçues par le Conseil au cours des 15 dernières années.

Le Conseil a tranché autant de demandes qu'il en reçu; il en a agréé 14 et en a rejeté 6. Deux affaires seulement ont nécessité une audience; les autres ont été tranchées sur la foi du rapport de l'agent du Conseil et d'observations présentées par les parties au cours de réunions à huis clos. Le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin dans 9 affaires tranchées en vue de déterminer avec plus de certitude la volonté des employés.

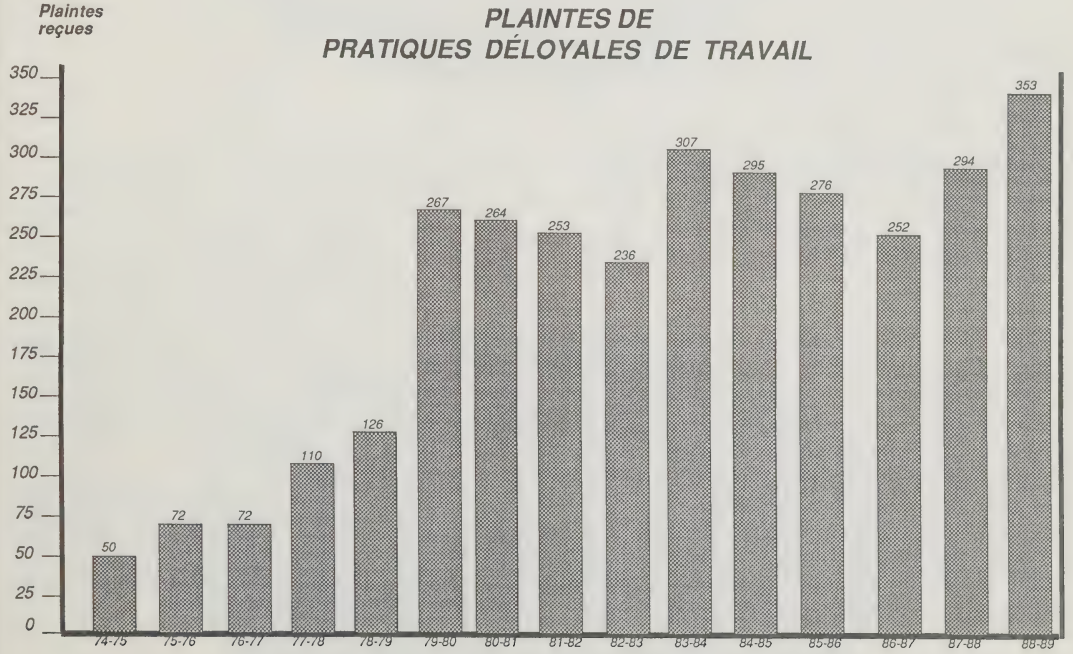
Pour la première fois depuis plusieurs années, c'est du secteur du transport routier que le plus grand nombre de demandes de révocation ont émané. Habituellement, c'est le secteur des banques qui occupe le premier rang, comme le montre le tableau ci-dessous:

Demandes de révocation reçues

	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Banques	14	18	12	14	6
Transport routier	12	9	5	5	8
Transport aérien	4	7	0	5	1
Chemins de fer	4	0	1	0	0
Radiodiffusion et télévision	3	2	0	2	2
Grains et provendes	0	0	0	0	1
Sociétés d'État	0	1	0	2	1
Nord du Canada	2	2	3	0	0
Débardage	0	2	0	0	1
Communications	0	0	1	0	0
Navigation et expéditions par eau	0	1	1	2	0
Divers	3	2	0	1	0
Total	42	44	23	31	20

Plaintes de pratique déloyale de travail

Le Code canadien du travail reconnaît certains droits aux parties à la négociation collective et leur impose aussi certaines obligations. Quand une personne estime qu'un droit ou une obligation n'a pas été respecté, elle peut déposer une plainte auprès du Conseil. Ces droits et ces obligations sont précisés aux dispositions suivantes du Code: 24(4), 37, 50, 69, 94, 95, 96 et 110.



de 50 % des employés avaient été membres du syndicat, il n'aurait peut-être pas été nécessaire de tenir un scrutin.

Les 79 demandes d'accréditation qui ont été agréées visaient 3 285 employés, dont 379 étaient antérieurement représentés par un autre syndicat. L'an dernier, le Conseil avait agréé 107 demandes visant plus de 6 000 employés, dont 596 étaient antérieurement représentés par un autre syndicat. Le nombre médian de membres des nouvelles unités de négociation s'est élevé à 21, contre 60 l'année dernière.

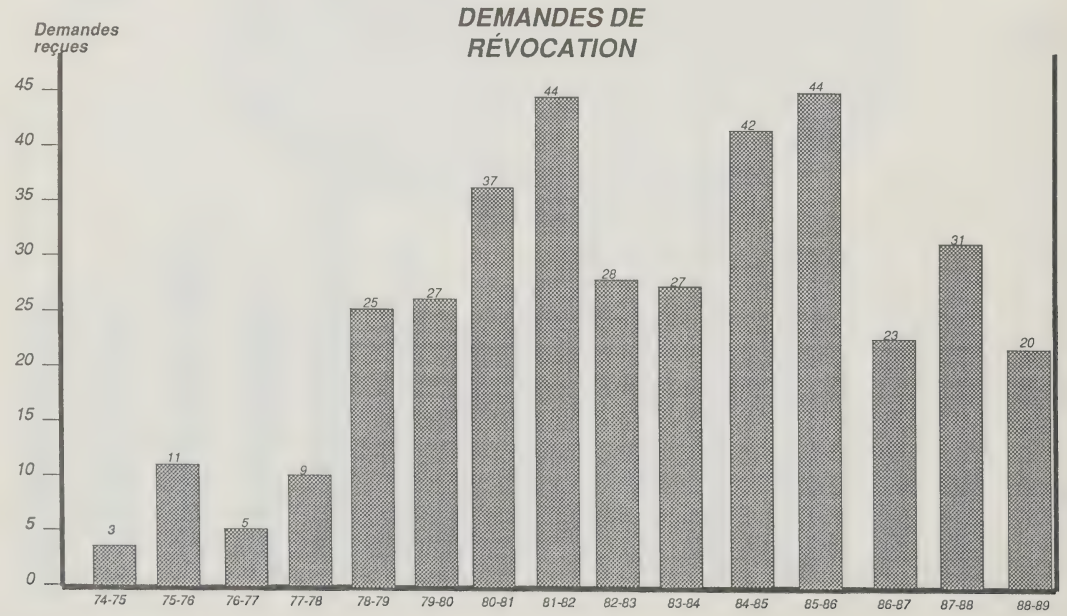
Normalement, le Conseil ne tient pas d'audiences dans le cas de demandes d'accréditation. En effet, dans la mesure du possible, il tranche les demandes en se fondant sur les observations des parties et sur le rapport de son agent. Cette année, il s'est avéré nécessaire de tenir une audience dans 14 cas seulement. Comme le montre le tableau ci-dessous, le secteur du transport routier occupe habituellement le premier rang en ce qui concerne les demandes d'accréditation. Cette année, 46 % des demandes du ressort fédéral émanaient de ce secteur.

Demandes d'accréditation reçues

	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Transport routier	69	49	77	64	73
Transport aérien	20	9	21	20	10
Chemins de fer	18	11	5	0	2
Radiodiffusion et télévision	17	18	19	13	17
Grains et provendes	5	6	2	7	3
Sociétés d'État	2	1	3	14	2
Nord du Canada	18	13	11	8	13
Banques	17	11	5	4	4
Débardage	20	2	8	10	5
Communications	0	2	6	1	1
Navigation et expéditions par eau	25	19	20	7	17
Divers	15	11	9	7	12
Total	226	152	186	155	159

Révocation

Selon les circonstances, les demandes de révocation peuvent être présentées devant le Conseil en vertu des paragraphes 38(1) ou 38(3) ou des articles 40 ou 41 du Code. Quand la demande est agréée, le Conseil révoque l'ordonnance d'accréditation qu'il avait rendue ou, dans le cas d'une reconnaissance volontaire, il déclare que le syndicat n'a plus le droit de représenter les employés membres d'une certaine unité de



Notes statistiques

Les statistiques concernant les divers types d'affaires tranchées par le Conseil ne correspondent pas nécessairement au nombre d'affaires reçues. Le nombre d'affaires tranchées peut être plus important, étant donné que plusieurs centaines d'affaires sont reportées de l'exercice financier précédent avant d'être tranchées.

Il peut également y avoir certains écarts entre les statistiques des années passées qui figurent dans le présent rapport et celles qui sont données dans des rapports antérieurs. Ces écarts sont attribuables à l'automatisation récente du système de classement des dossisers du Conseil et au fait que les statistiques sont maintenant établies par ordinateur et non manuellement comme par le passé. En pareil cas, les chiffres obtenus grâce au système informatique seront réputés être exacts. Notons que tout écart possible est minime.

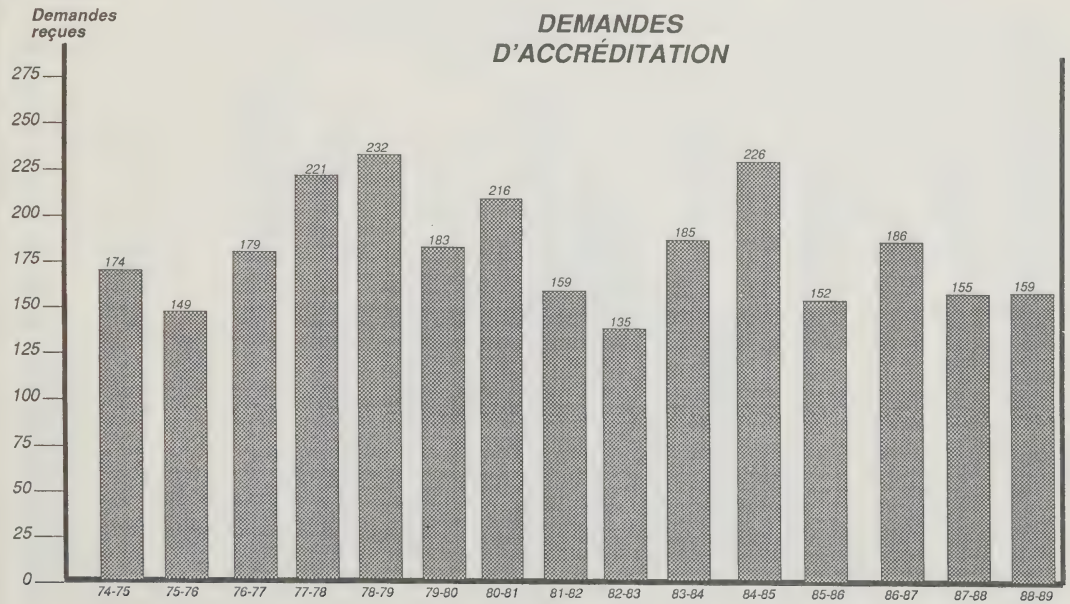
Demandes d'accréditation

L'article 24 du Code autorise les syndicats à présenter une demande au Conseil en vue d'obtenir le droit exclusif de représenter une certaine unité d'employés d'un employeur dans les négociations collectives, de façon à tenter d'améliorer leurs conditions de travail. Le syndicat accrédité par le Conseil devient l'agent négociateur exclusif d'une unité d'employés donnée; il représente ces derniers dans leurs négociations collectives avec l'employeur.

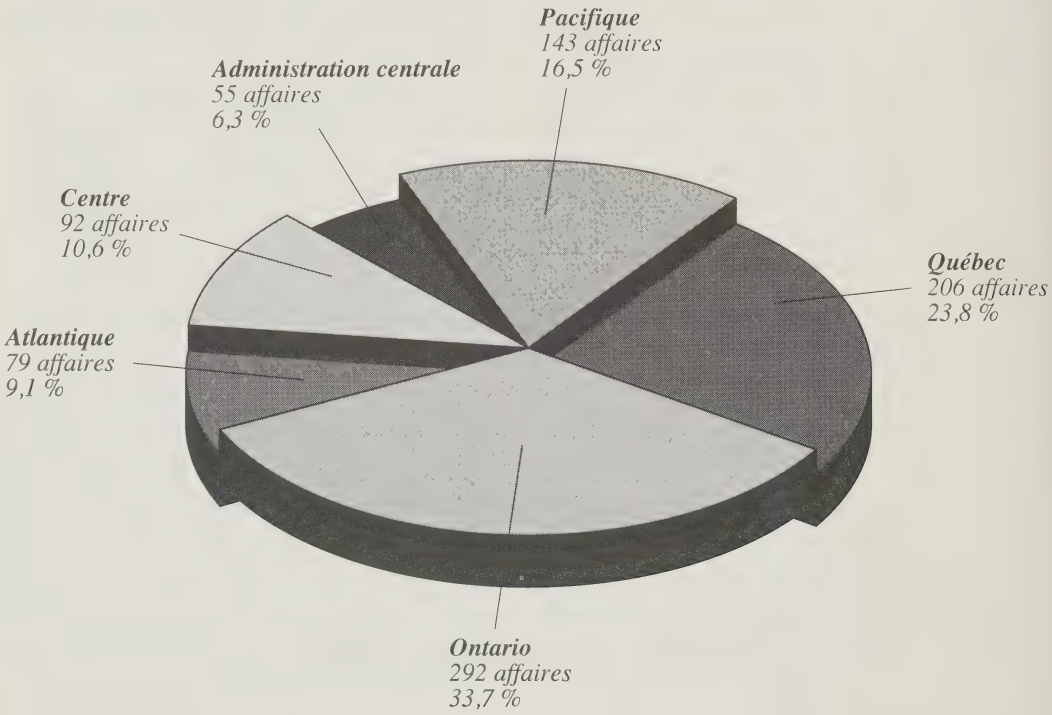
Au cours de l'année financière 1988-1989, le Conseil a reçu 159 demandes d'accréditation en vertu de l'article 24 du Code, ce qui représente une faible augmentation de 4 demandes par rapport à l'année précédente.

Le graphique ci-dessous montre le volume des activités de syndicalisation pour les 15 dernières années. Bien qu'il soit demeuré assez stable dans l'ensemble au cours des dernières années, le nombre de demandes reçues a en général été inférieur à la moyenne des 15 dernières années, qui était de 181.

Cette année, le Conseil a agréé 79 des 159 demandes qui ont été tranchées, c'est-à-dire que le taux de «réussite» ne s'est élevé qu'à 50 %, le plus bas enregistré depuis des années. Parmi les 159 affaires tranchées, le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin dans 19 cas. Un scrutin doit normalement être tenu lorsqu'un syndicat dépose une demande d'accréditation et que 35 à 50 % des employés de l'unité de négociation proposée en sont membres. En vertu du paragraphe 29(2), le Conseil doit alors ordonner la tenue d'un scrutin. Si plus



RÉPARTITION RÉGIONALE DES AFFAIRES DU CONSEIL POUR 1988 - 1989



Pour la troisième année consécutive, le nombre d'affaires traitées par le Conseil a augmenté. Cette année, le Conseil en a reçu un nombre record, soit 867, ce qui représente une augmentation de 11 % par rapport à l'an dernier. Le tableau ci-dessous indique le nombre de demandes et de plaintes reçues au cours des cinq dernières années:

	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Affaires reçues	780	760	763	783	867

L'augmentation de la charge de travail enregistrée cette année est attribuable, entre autres, à une augmentation de 20 % du nombre de plaintes déposées auprès du Conseil et à une augmentation de 163 % du nombre de demandes de déclaration de vente d'entreprise. En effet, plus de 100 plaintes fondées sur l'article 37 ont été déposées au sujet de questions ayant trait à la fusion de deux unités de négociation. Quant aux ventes d'entreprises, les questions que posait le franchisage de points de vente au détail par Postes Canada a été à l'origine de l'augmentation du nombre de telles affaires.

Environ 41 % des affaires reçues cette année avaient trait à des plaintes de pratique déloyale de travail, tandis que les demandes d'accréditation ont représenté 18 % du nombre d'affaires reçues, les demandes de révision 13 %, et les demandes de déclaration de vente d'entreprises 11,5 %. Le reste, soit 16,5 %, se rapportait à des demandes fondées sur d'autres articles du Code.

Le Conseil a tenu des audiences publiques dans 195 affaires, dont 85 plaintes, 26 demandes de révision, 22 cas de vente d'entreprise, 15 cas de grève ou de lock-out illégal, 14 demandes d'accréditation, 13 affaires de sécurité, ainsi que 20 affaires diverses. Au total, il a consacré 286 jours aux audiences, qui ont été tenues dans presque toutes les régions du pays.

En plus des audiences publiques, le Conseil a tenu cette année 331 réunions à huis clos pour déterminer si une audience publique était requise. En pareil cas, il fixe la date de l'audience ou, s'il juge inutile d'en tenir une, il tranche l'affaire sur-le-champ. De plus, 125 affaires ont été tranchées par un membre du Conseil siégeant seul conformément au paragraphe 14(2) du Code.

Pendant l'exercice financier, un Vice-président et un Membre ont quitté le Conseil. À la fin de l'exercice, ils n'avaient toujours pas été remplacés, ce qui, dans une certaine mesure, a influé sur la capacité du Conseil de traiter les affaires soumises.

Voici la répartition de la charge de travail du Conseil selon les régions.

Demandes reçues en 1988-1989

Région	Nombre d'affaires	% de la charge de travail
Pacifique	143	16,5 %
Centre	92	10,6 %
Ontario	292	33,7 %
Québec	206	23,8 %
Atlantique	79	9,1 %
Administration centrale	55	6,3 %
Total	867	100,0 %

Cette année, une augmentation du nombre d'affaires a été enregistrée dans trois régions, dont une de 83 % en Ontario, laquelle était principalement attribuable aux nombreuses plaintes déposées en vertu de l'article 37 dont il est fait mention ci-dessus. Le nombre d'affaires reçues a augmenté de 12 dans la région du Centre et de 2 à l'administration centrale. Comparativement à l'an dernier, la charge de travail s'est maintenue dans la région du Pacifique, alors qu'elle a diminué dans les régions du Québec et de l'Atlantique. Environ 58 % du volume total d'affaires dont le Conseil a été saisi provenaient de l'Ontario et du Québec.

Renvois

1. **Jackie T.R. Carr et autres** c. **Société canadienne des postes et CCRT,** jugement rendu à l'audience, n° A-101-88, 14 décembre 1988 (C.A.F.)

2. **Fitzennis Cement Carriers Limited** c. **Syndicat international des marins canadiens,** jugement rendu à l'audience, n° A-1028, 7 mars 1989 (C.A.F.)

3. **Worldways Canada Ltd.** c. **Stephen Brailsford,** jugement rendu à l'audience, n° A-1233-87, 17 janvier 1989 (C.A.F.)

4. **Northwinds Northern Inc.** c. **Lila K. Walker et autre,** jugement rendu à l'audience, n° A-404-88, 3 mars 1989 (C.A.F.)

5. **Northwinds Northern Inc.** c. **Conseil canadien des relations du travail,** jugement rendu à l'audience, n° A-403-88, 3 mars 1989 (C.A.F.)

6. **Aardvark, A Division of Direct Transportation Systems Limited, et autre** c. **Teamsters, Local 938 et CCRT,** jugement rendu à l'audience, n° A-500-88, 2 février 1989 (C.A.F.)

7. **Time Air Inc.** c. **Le Syndicat canadien de la Fonction publique,** jugement rendu à l'audience, n° A-631-88, 8 février 1989 (C.A.F.)

8. **Syndicat indépendant d'Aéro-Novation Inc.** c. **Aéro Novation Inc. et autre,** jugement rendu à l'audience, n° A-758-87, 13 avril 1988 (C.A.F.)

9. **Les Salariés de New Carlisle, Local 610** v. **Syndicat des Employés de CHNC New Carlisle (CNTU) et al.** (1986), 79 N.R. 81 (C.A.F., n° A-935-85)

10. **Nova Scotia Nurses Union, Devco Local** v. **CLRB and Cape Breton Development Corporation et al.** (1989), 58 D.L.R. (4th) 225; et 98 N.R. 119 (C.A.F., n° A-973-87)

11. **Terminaux Portuaires du Québec Inc.** v. **Association des employeurs maritimes et al.** (1988), 89 N.R 278; et 89 CLLC 14,009 (C.A.F., n^{os} A-635-87 et A-1080-87)

12. **Terminaux Portuaires du Québec Inc.** v. **Association des employeurs maritimes et al.** (1989), 92 N.R. 240 (C.S.C.)

13. **L'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique, section locale 2309** c. **Le Conseil canadien des relations du travail et autre,** jugement rendu à l'audience, n° A-204-87, 29 septembre 1988 (C.A.F.)

14. **Canadian Pacific Air Lines Ltd. et al.** v. **Canadian Air Line Pilots Association et al.** (1989), 95 N.R. 255 (C.A.F., n^{os} A-596-87, A-598-87 et A-608-87); autorisation d'en appeler à la Cour suprême du Canada demandée le 20 juin 1989

15. **Société canadienne des postes** (1988), décision du CCRT n° 710, non encore rapportée

16. **Re Postal Services Continuation Act** (1989), 59 D.L.R. (4th) 234 (C.A.F., n° A-1102-88); autorisation d'en appeler à la Cour suprême du Canada refusée le 31 août 1989

juste. Le syndicat a cherché à citer une personne au cours de l'interrogatoire principal pour témoigner au sujet d'une question particulière. Le Conseil a ordonné au syndicat de parler uniquement de la manière dont il avait traité le grief. Cet ordre a été interprété par l'avocat du syndicat comme voulant dire que la déposition du témoin n'était pas pertinente. Le Conseil a par la suite rejeté la demande qu'avait faite le syndicat de rouvrir l'affaire lorsque la déposition du témoin est devenue pertinente. La Cour d'appel fédérale a jugé que le Conseil avait violé les règles de la justice naturelle en refusant d'entendre le témoin au sujet d'une question pertinente. Une demande en vue d'obtenir l'autorisation d'interjeter appel a été rejetée par la Cour suprême du Canada le 29 juin 1989.

Les requérants ont également eu gain de cause dans **Canadian Pacific Air Lines Ltd. et al.** v. **Canadian Air Line Pilots Association et al.**[14] Ils ont contesté l'ordonnance du Conseil, rendue sans qu'une audience soit tenue, les obligeant à fournir certains renseignements et documents. La Cour d'appel fédérale a décidé que le Conseil n'avait pas le pouvoir de rendre une telle ordonnance en vertu des articles 16 ou 21 du Code.

Le juge Marceau a jugé que, malgré son libellé général, l'article 21 ne prévoyait pas le cas où une personne s'opposait à la production de documents et de dépositions écrites sans qu'une audience soit tenue. De plus, on ne pouvait pas interpréter l'article 21 de façon que d'autres dispositions du Code soient dénuées de sens. Si le pouvoir exercé au moyen de l'ordonnance existait, il devait être prévu par l'article 16 du Code, dans lequel sont expressément énoncés les pouvoirs que possède le Conseil en matière d'enquête. Le juge Marceau a en outre jugé que la seule disposition qui aurait pu conférer au Conseil le pouvoir de rendre l'ordonnance en litige figurait à l'alinéa 16a). Ce pouvoir pouvait uniquement être exercé au cours d'une audience officielle.

Toutefois, en obiter, le juge Marceau a rejeté l'argument qu'avaient subsidiairement invoqué les requérants, à savoir que, même si le Conseil possédait le pouvoir de rendre l'ordonnance en question sans tenir d'audience, il violait les règles de la justice naturelle en ne tenant pas au préalable une audience au cours de laquelle les requérants pourraient formuler leurs objections. Le juge Marceau a également rejeté l'argument du requérant selon lequel l'ordonnance équivalait à une saisie au sens de l'article 8 de la Charte canadienne des droits et libertés et qu'elle allait donc à l'encontre de la Charte.

La Cour d'appel fédérale a tranché l'une des questions que le Conseil lui avait renvoyée conformément au paragraphe 28(4) de la Loi sur la Cour fédérale[15]. L'affaire concernant la Loi sur le maintien des services postaux[16] portait sur la question de savoir si la Loi de 1987 sur le maintien des services postaux, qui visait à mettre fin à une grève légale, avait pour effet de remettre en vigueur à titre rétroactif la convention collective que la Société canadienne des postes avait conclue avec le Syndicat des postiers du Canada.

La Cour a rejeté l'objection préliminaire du syndicat, à savoir que le Conseil n'était pas compétent pour renvoyer une question si la Cour ne tranchait pas l'affaire d'une manière définitive. La Cour a jugé que le paragraphe 28(4) de la Loi sur la Cour fédérale ne devait pas être interprété de façon aussi restrictive.

La Cour a répondu par l'affirmative à la question qui lui avait été renvoyée, dans la mesure où la convention collective qui avait été remise en vigueur respectait la légalité de la grève et ne rendait pas celle-ci rétroactivement illégale.

déraisonnable. En l'espèce, la Cour ne jugeait pas opportun d'intervenir dans la décision rendue par le Conseil.

Dans **Nova Scotia Nurses Union, Devco Local** v. **CLRB and Cape Breton Development Corporation et al.**[10], la requérante a contesté la révocation par le Conseil de son accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation composée de 12 infirmières autorisées et son intégration dans une unité de négociation du Syndicat canadien de la fonction publique. La Cour d'appel fédérale a rejeté l'argument préliminaire de la requérante, soit que le Conseil avait refusé d'exercer sa compétence en ne rendant pas de décision au sujet de la question du statut professionnel. Le Conseil pouvait présumer qu'un tel statut existait, puis se demander si l'unité professionnelle était habile à négocier collectivement.

La requérante a également allégué que le Conseil avait commis une erreur en déterminant l'habilité de l'unité de négociation à négocier collectivement uniquement en se fondant sur la taille de celle-ci. La Cour a rejeté cet argument et a déclaré que, même si le Conseil avait fondé sa décision uniquement sur la taille de l'unité, une telle décision n'était manifestement pas déraisonnable et n'était donc pas assujettie à un examen judiciaire.

La Cour a également rejeté l'argument selon lequel le Conseil avait violé les garanties relatives à la liberté d'association et à l'égalité prévues par la Charte canadienne des droits et libertés en ne permettant pas aux employés de former leur propre unité de négociation. La Cour a fait remarquer que le droit d'être membre d'une unité de négociation particulière dépend du droit de négocier collectivement. La négociation collective n'est pas garantie par les dispositions de la Charte portant sur la liberté d'association. La Cour a également jugé que tous les groupes professionnels étaient traités également en vertu du Code et que toute distinction au sujet de leur habilité à négocier collectivement en tant qu'unité de négociation serait fondée sur la capacité et non sur des caractéristiques personnelles. Par conséquent, la décision en question ne violait pas les garanties prévues par la Charte en ce qui concerne l'égalité.

Le juge Marceau, qui souscrivait à l'avis de la majorité, a ajouté que la Cour d'appel fédérale n'avait pas la compétence requise, dans le cadre d'une demande d'examen fondée sur l'article 28, pour faire des déclarations en vertu de la Charte.

Terminaux Portuaires du Québec Inc. v. **Association des employeurs maritimes et al.**[11] portait sur deux demandes. Dans la première, la requérante contestait une accréditation accordée par le Conseil à l'égard de tous les employés qui travaillaient au sein du secteur de débardage dans les ports de Bécancour et de Trois-Rivières. La Cour d'appel fédérale a initialement jugé que la requérante était une entreprise fédérale étant donné que ses activités de débardage étaient suffisamment liées au transport de marchandises par eau pour relever de la compétence fédérale. Pour divers motifs, la Cour a également rejeté l'argument selon lequel l'article 34 du Code, qui permet l'accréditation à l'égard du secteur du débardage dans son ensemble, allait à l'encontre des garanties relatives à la liberté d'association et à l'égalité conférées par la Charte canadienne des droits et libertés.

Le juge Marceau a rejeté l'argument fondé sur la Charte pour le motif qu'il n'était pas possible de faire une déclaration d'inconstitutionnalité dans le cadre d'une demande fondée sur l'article 28. Toutefois, si la Cour avait été compétente à cet égard, il aurait jugé que la disposition du Code n'allait pas à l'encontre de la Charte. Le juge Pratte a jugé qu'il n'était pas nécessaire de savoir si la Cour était compétente pour appliquer la Charte, étant donné que la disposition en question ne violait pas cette dernière. Le juge Desjardins a décidé que, même si l'article 34 allait à l'encontre de la liberté d'association, il était protégé par l'article 1. Elle a ajouté qu'en sa qualité de société, la requérante ne pouvait pas s'appuyer sur l'article 15.

Dans la seconde demande, Terminaux portuaires du Québec contestait une ordonnance dans laquelle le Conseil avait déclaré que l'Association des employeurs maritimes était l'agent négociateur des employeurs des deux ports. L'employeur a allégué que le Conseil avait outrepassé sa compétence pour un certain nombre de raisons. En premier lieu, ce dernier avait agi en violation des dispositions du Code en désignant l'intimée à titre d'agent négociateur. La Cour a jugé qu'il ne s'agissait pas de savoir quelle était l'étendue de la compétence du Conseil, mais plutôt quels étaient les moyens dont celui-ci disposait pour assurer l'application des dispositions non ambiguës du Code. Cela étant, la Cour a conclu que l'interprétation donnée par le Conseil n'était pas déraisonnable au point que la Cour devait intervenir. En second lieu, la Cour a rejeté l'argument selon lequel l'intimée n'avait pas la capacité légale d'agir à titre d'agent de tous les employeurs et n'était pas en mesure de le faire. L'autorisation d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada a été rejetée le 20 octobre 1988[12].

Dans **L'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique, section locale 2309** c. **Le Conseil canadien des relations du travail et autres**[13], le litige portait sur la présumée violation par le syndicat de son devoir de représentation

Dans **Jackie T.R. Carr et autres** c. **Société canadienne des postes et CCRT**[1], le Conseil a décidé que les employés qui ne faisaient pas la grève ne pouvaient pas invoquer le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux lorsqu'ils se trouvaient en présence d'une ligne de piquetage à l'entrée de leur lieu de travail. En effet, ils ne pouvaient le faire que s'ils étaient «au travail». Or, les employés en cause n'étaient pas encore arrivés au travail. La Cour d'appel fédérale a jugé que le Conseil n'avait pas commis d'erreur donnant lieu à un examen.

Dans **Fitzennis Cement Carriers Limited** c. **Syndicat international des marins canadiens**[2], l'employeur a contesté la déclaration de vente d'entreprise qu'avait faite le Conseil. Une ordonnance d'accréditation avait été rendue contre une société qui avait passé un contrat de gestion avec Fitzennis. Le Conseil a décidé que, lorsque le contrat avait pris fin et que Fitzennis avait recommencé à effectuer le travail en question, il en était allé de même pour l'accréditation. La requérante a également contesté la décision qu'avait rendue le Conseil en vertu du sous-alinéa 16p)(i) et selon laquelle celle-ci était un «employeur» et qu'à ce titre, elle était assujettie aux dispositions du Code.

Compte tenu de la clause privative et des articles du Code autorisant le Conseil à trancher les questions en litige, la Cour d'appel fédérale n'a pu constaté l'existence d'une erreur donnant lieu à un examen dans la décision rendue par le Conseil.

Worldways Canada Ltd. c. **Stephen Brailsford**[3] découlait de la décision du Conseil selon laquelle la somme qu'un employé aurait gagnée à partir du jour de son congédiement jusqu'au jour où il avait été réintégré dans ses fonctions ne pouvait pas être déduite du montant que son employeur devait lui verser en vertu de l'alinéa 134c) du Code. La Cour d'appel fédérale a confirmé la décision du Conseil.

Dans **Northwinds Northern Inc.** c. **Lila K. Walker et autre**[4] et dans **Northwinds Northern Inc.** c. **Conseil canadien des relations du travail**[5], il s'agissait de savoir si le Conseil avait le pouvoir de permettre la modification de deux plaintes de façon qu'il y soit expressément fait mention de la disposition du Code qui conférait au Conseil un pouvoir de redressement. La Cour d'appel fédérale a jugé que la décision en question ne pouvait pas être examinée en vertu de l'article 28 étant donné qu'il ne s'agissait pas d'une ordonnance ni d'une décision définitive, mais plutôt d'une décision rendue dans le cadre d'une procédure interlocutoire devant le Conseil. En obiter, la Cour a déclaré que le Conseil n'avait pas commis d'erreur en autorisant les modifications même si ces dernières n'étaient peut-être pas nécessaires, compte tenu des circonstances dont le dossier faisait état.

Dans **Aardvark Express, A Division of Direct Transportation Systems Limited, et autre** c. **Teamsters, Local 938 et CCRT**[6], l'employeur a contesté la déclaration de vente d'entreprise qu'avait faite le Conseil. La Cour d'appel fédérale a jugé que, compte tenu des faits, le Conseil avait la compétence voulue, en vertu de l'article 46 du Code, pour conclure qu'il y avait eu vente.

L'employeur a également contesté la détermination par le Conseil de l'unité de négociation habile à négocier collectivement en vertu de l'alinéa 45(1)a) du Code. Il a été soutenu que le Conseil avait commis une erreur de compétence étant donné qu'aucun syndicat n'avait présenté une seconde demande en vertu de cet alinéa. Concluant que la demande était fondée sur l'article 45 du Code et que, de ce fait, la question de l'unité de négociation habile à négocier collectivement était clairement en litige, la Cour a jugé que le Conseil n'avait commis aucune erreur de compétence.

Enfin, la Cour a jugé que les règles de la justice naturelle n'avaient pas été violées et que rien ne permettait de conclure qu'il était raisonnable de douter de l'impartialité du Conseil.

Time Air Inc. c. **Le Syndicat canadien de la Fonction publique**[7] avait trait à l'accréditation du syndicat intimé à titre d'agent négociateur d'un groupe d'employés. L'employeur a allégué que le Conseil avait outrepassé sa compétence étant donné que, conformément aux statuts du syndicat, seule la section locale, par opposition au syndicat lui-même, pouvait demander l'accréditation. La Cour d'appel fédérale a rejeté cet argument, disant que la requérante était clairement un syndicat au sens du Code et que le Conseil avait expressément décidé que la majorité des employés y avaient adhéré. La Cour a jugé que même en supposant que le Conseil avait commis une erreur de droit en donnant une mauvaise interprétation aux statuts du syndicat, il n'avait pas outrepassé sa compétence.

Syndicat indépendant d'Aéro-Novation Inc. c. **Aéro Novation Inc. et autre**[8] portait sur l'application par le Conseil de l'article 27 du Règlement. Cet article prévoit la manière dont le Conseil peut déterminer l'adhésion au syndicat. La Cour d'appel fédérale a suivi la décision antérieure qu'elle avait rendue dans **Les Salariés de New Carlisle, Local 610** v. **Syndicat des Employés de CHNC New Carlisle (CNTU) et al.**[9], et dans laquelle elle avait jugé que l'interprétation de cet article relevait de la compétence du Conseil et n'était pas assujettie à un examen judiciaire à moins d'être manifestement

25. **Robert Lacoste and Marcel Leduc** (1988), 89 CLLC 16,001; décision du CCRT n° 680, non encore rapportée en français

26. **Clarence Hynes et al.** (1988), 88 CLLC 16,056; décision du CCRT n° 708, non encore rapportée en français: cette décision fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale aux termes de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale.

27. **Edward Carvery** v. **CLRB et al.,** n° A-32-89 (C.A.F.)

28. **William McArthur** (1988), 88 CLLC 16,053; décision du CCRT n° 709, non encore rapportée en français

29. **Téléglobe Canada** (1988), décision du CCRT n° 720, non encore rapportée

30. **Société canadienne des postes** (1988), décision du CCRT n° 690, non encore rapportée: cette décision fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale aux termes de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale.

31. Loi de 1987 sur le maintien des services postaux, S.C. 1987, c. 40

32. **Société canadienne des postes** (1988), décision du CCRT n° 710, non encore rapportée

33. **Re Postal Services Continuation Act** (1989), 59 D.L.R. (4th) 234 (C.A.F., n° A-1102-88): le jugement de la Cour fédérale dans cette affaire est résumé dans la section «Révision judiciaire et procédures connexes».

34. **Tim Gordon** (1988), décision du CCRT n° 695, non encore rapportée

35. **Jackie T.R. Carr et autres** (1988), 72 di 165; et 19 CLRBR (NS) 125 (CCRT n° 668): la Cour d'appel fédérale, dans le dossier A-101-88, a maintenu la décision du Conseil.

36. **David Pratt** (1988), 1 CLRBR (2d) 310; décision du CCRT n° 686, non encore rapportée en français

37. **Lila Walker et autre** (1988), décision du CCRT n° 678, non encore rapportée

38. **Northwinds Northern Inc.** c. **Lila K Walker et autre,** jugement rendu à l'audience, n° A-404-88, 3 mars 1989 (C.A.F.): le jugement de la Cour fédérale dans cette affaire est résumé dans la section «Révision judiciaire et procédures connexes».

39. **Russell Roe et autres** (1988), décision du CCRT n° 705, non encore rapportée

1. **Overland Express, a division of TNT Canada Inc.** (1988), 89 CLLC 16,002; décision du CCRT n° 697, non encore rapportée en français

2. **Canada Post Corporation** (1988), 19 CLRBR (NS) 129; décision du CCRT n° 675, non encore rapportée en français

3. **Canadien Pacifique Express et Transport** (1988), décision du CCRT n° 682, non encore rapportée

4. **Fondation canadienne pour la protection du patrimoine** (1988), décision du CCRT n° 684, non encore rapportée

5. **Ministère de la Défense des États-Unis (base navale d'Argentia (T.-N.))** (1988), décision du CCRT n° 703, non encore rapportée: cette décision fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale aux termes du paragraphe 28(4) de la Loi sur la Cour fédérale.

6. **New Brunswick Broadcasting Co. Limited** (1988), décision du CCRT n° 711, non encore rapportée: cette décision fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale aux termes de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale.

7. **Téléglobe Canada** (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)

8. **Raynor Holdings & Investments Ltd.** (1988), décision du CCRT n° 676, non encore rapportée

9. **Voyageur Inc.** (1988), décision du CCRT n° 685, non encore rapportée

10. **Service de Limousine Murray Hill Ltée** (1988), décision du CCRT n° 699, non encore rapportée: cette décision fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale aux termes de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale.

11. **Autocar Connaisseur Inc.** (1988), décision du CCRT n° 723, non encore rapportée: cette décision fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale aux termes de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale.

12. **Air Canada (national)** (1988), 72 di 169; et 88 CLLC 16,010 (CCRT n° 669) (opinion dissidente de Linda M. Parsons)

13. **Frederick Transport Limited** (1988), 88 CLLC 16,021; décision du CCRT n° 674, non encore rapportée en français

14. **Cablevision du Nord de Québec Inc.** (1988), décision du CCRT n° 681, non encore rapportée

15. **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne** (1988), décision du CCRT n° 687, non encore rapportée (opinion dissidente de M.-M. Galipeau)

16. **Angler's Cove Restaurant** (1988), décision du CCRT n° 691, non encore rapportée

17. **Société canadienne des postes** (1988), décision du CCRT n° 693, non encore rapportée

18. **Tecksol Inc.** (1988), décision du CCRT n° 713, non encore rapportée: cette décision fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale aux termes de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale.

19. **Canada Post Corporation** (1988), 88 CLLC 16,064; décision du CCRT n° 716, non encore rapportée en français: cette décision fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale aux termes de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale.

20. **Conspec Limitée** (1988), décision du CCRT n° 721, non encore rapportée

21. **Conspec Limitée, supra,** page 13

22. **Wardair Canada Inc.** (1988), 89 CLLC 16,009; décision du CCRT n° 722, non encore rapportée en français (opinion dissidente de Jacques Archambault)

23. **Société canadienne des postes** (1987), 71 di 215; et 87 CLLC 16,068 (CCRT n° 654)

24. **Québecair/Air Québec** (1987), 72 di 44; et 88 CLLC 16,035 (CCRT n° 659)

Autres décisions

Dans **Société canadienne des postes**[30], il s'agissait de savoir s'il existait une convention collective entre les parties. À la fin du mois de septembre 1987, le syndicat et l'employeur ont acquis le droit de grève et de lock-out. Lorsque ces droits ont été acquis, le syndicat a eu recours à des grèves tournantes et l'employeur a modifié les conditions de travail. Par suite des répercussions économiques qu'avaient ces grèves, le législateur a adopté la Loi de 1987 sur le maintien des services postaux[31], qui obligeait les postiers à retourner au travail. Le Conseil devait déterminer si cette loi avait pour effet de remettre rétroactivement en vigueur la convention collective et en particulier le régime s'appliquant aux griefs.

Le Conseil a décidé que la Loi avait pour effet de remettre la convention collective en vigueur pour toute la durée de la grève. Par la suite, d'autres membres du Conseil, saisis d'une demande similaire, en sont arrivés à une conclusion différente[32]. Au lieu de rendre une décision contraire à celle qu'avaient rendue les membres du Conseil qui avaient siégé dans l'affaire antérieure, on a renvoyé l'affaire à la Cour d'appel fédérale en vue d'obtenir une décision finale[33].

Dans **Tim Gordon**[34], le requérant avait demandé à cesser d'être membre du syndicat et à être exempté de l'obligation de verser des cotisations syndicales en raison de ses convictions et croyances religieuses. Il a allégué que ses principes religieux étaient incompatibles avec les politiques du syndicat en matière d'avortement, de garde d'enfants, d'homosexualité et de désarmement. Le Conseil a fait remarquer qu'il ne suffisait pas d'avoir de fermes croyances religieuses pour être exempté. Pour qu'un employé obtienne une exemption en raison de ses convictions religieuses, il doit, contrairement au requérant, s'opposer à tous les syndicats. De plus, le Conseil croyait que les arguments du requérant étaient de nature philosophique et politique plutôt que religieuse.

Sécurité (Partie II du Code)

Dans **Jackie T.R. Carr et autres**[35], certains employés s'étaient prévalus du droit de refuser d'effectuer un travail dangereux en refusant de franchir une ligne de piquetage dressée par des collègues devant leur lieu de travail. L'article 128 du Code prévoit expressément que l'employé peut refuser d'effectuer un travail dangereux pendant qu'il est «au travail». Le Conseil a conclu que l'employé qui se trouve devant une ligne de piquetage ne peut pas s'appuyer sur l'article 128 puisqu'il n'est pas encore «au travail».

Dans **David Pratt**[36], un conducteur d'autobus a invoqué le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux lorsqu'il a refusé d'amener les équipages d'El Al à leur hôtel parce qu'il craignait une attaque terroriste. Le Conseil a confirmé la décision de l'agent de sécurité, soit qu'il n'existait aucun danger au sens du Code. Le Conseil a examiné l'effet qu'avait eu une modification apportée au Code, le législateur ayant supprimé la notion de «danger imminent», et a jugé que malgré cette modification, l'employé avait uniquement le droit de refuser de travailler lorsque le risque de blessure ou de maladie était «immédiat».

Dans **Lila K. Walker et autre**[37], le Conseil a autorisé deux plaignants, qui avaient allégué qu'ils avaient invoqué le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux, à modifier leur plainte de façon qu'il y soit expressément fait mention de la disposition du Code qui conférait un pouvoir de redressement au Conseil. L'employeur a contesté le pouvoir du Conseil à cet égard, soutenant que la plainte, compte tenu de son libellé, ne relevait pas de sa compétence et qu'il n'était pas autorisé à en permettre la modification. La Cour d'appel fédérale a refusé d'examiner l'affaire étant donné que seule une décision partielle avait été rendue[38].

Dans **Russell Roe et autres**[39], un débardeur avait refusé de faire fonctionner une grue qu'il considérait comme dangereuse. L'agent de sécurité avait donné des instructions écrites selon lesquelles la grue pouvait être utilisée à certaines conditions. Le Conseil a conclu qu'il n'était pas habilité à entendre l'affaire étant donné que la décision ne pouvait lui être renvoyée que si l'agent de sécurité avait conclu qu'il n'existait aucun danger. Or, l'agent de sécurité avait implicitement conclu qu'il existait un danger étant donné qu'il avait précisé que la grue ne pouvait être utilisée qu'à certaines conditions. Par conséquent, il convenait d'interjeter appel devant l'agent de sécurité régional en vertu du paragraphe 146(1) du Code.

d'une manière juste en décidant de ne pas avoir recours à l'arbitrage. Les employés ont présenté un plaidoyer de culpabilité à l'égard des accusations qui avaient été portées contre eux au civil. Le Conseil a conclu que le syndicat n'avait pas manqué à son devoir de représentation juste aux termes du Code étant donné qu'il n'avait pas agi d'une manière arbitraire ou discriminatoire et qu'il n'avait pas fait preuve de mauvaise foi.

Dans cette affaire, on a d'abord cherché à déterminer si le devoir de représentation juste imposé par la Loi incombait au syndicat national ou à la section locale. Le Conseil a conclu que ce devoir incombait à la section locale étant donné qu'elle avait été accréditée à titre d'agent négociateur.

Dans **Clarence Hynes et al.**[26], on avait allégué que le syndicat, qui présentait les débardeurs à des employeurs selon le rang qu'ils occupaient sur un tableau d'affichage, avait appliqué d'une manière injuste et discriminatoire les règles de présentation, en violation du paragraphe 69(2) du Code. Le Conseil a répété qu'il n'avait pas l'habitude de s'ingérer dans les affaires internes d'un syndicat ou de se prononcer sur la question du rang occupé par les employés dans le système de présentation. Il veille uniquement à ce que le système lui-même soit juste et non discriminatoire. À cet égard, le Code autorise le Conseil à régler la plainte sans tenir d'audience publique.

Le Conseil a décidé de tenir une audience restreinte pour déterminer les modalités d'application du régime, mais non en vue de savoir si la manière dont le syndicat avait déterminé le rang de chaque employé était juste. Le Conseil a jugé que les divergences d'opinions concernant la manière dont chaque employé aurait dû être évalué n'étaient pas pertinentes. La décision qu'a prise le Conseil de tenir une audience restreinte à ce sujet fait actuellement l'objet d'une demande de révision devant la Cour d'appel fédérale[27].

Dans **William McArthur**[28], le Conseil a déterminé que l'omission de présenter un grief dans les délais impartis, lorsque l'objet du grief visait une clause aussi importante que la perte d'un emploi, constituait une négligence grave équivalant à de la mauvaise foi de la part du syndicat. Le Conseil a donc accueilli la plainte de représentation injuste déposée par l'employé à l'endroit de son syndicat.

Considérant que l'employeur avait également été négligent en tardant inutilement à informer l'employé de sa décision de la licencier, le Conseil a ordonné que les dispositions de la convention collective touchant les délais soient suspendues. Il a en outre ordonné que le syndicat instruise à ses frais le grief en arbitrage et qu'advenant une décision de l'arbitre favorable au grief de l'employé, le syndicat assume une partie de l'indemnité qui pourrait être versée en contrepartie de la perte de rémunération du plaignant depuis la date de son congédiement.

Dans **Téléglobe Canada**[29], le Conseil, saisi de plusieurs demandes de révision, a dû effectuer une étude approfondie des dispositions du Code traitant du statut des professionnels dans la détermiantion des unités de négociation de manière à clarifier la portée intentionnelle de certaines des unités regroupant des employés de l'entreprise.

Après avoir abordé toutes les difficultés que suscitait l'application de ces dispositions, le Conseil a adopté une interprétation restrictive de la notion de «professionnel au sens de Code» et a modifié en conséquence le libellé des certificats d'accréditation détenus respectivement par le Syndicat canadien des télécommunications transmarines et le Syndicat des travailleurs en communications du Canada.

Le Conseil a étudié la définition de «professionnel» retrouvée à l'article 3 du Code ainsi que les conditions prévues aux paragraphes 27(3) et (4) en matière d'accréditation d'unités groupant ou comprenant des professionnels. Le Conseil a déterminé qu'il devait privilégier une unité composée de professionnels d'une même discipline, à moins qu'une telle unité ne soit, pour d'autres raisons, jugée inhabile à négocier collectivement.

Le Conseil a également déterminé que l'employé voulant être inclus dans une unité de professionnels ou voulant être exclu d'une autre unité cherchant à l'inclure avait le fardeau de prouver son statut de professionnel au sens du Code.

À cet égard, le Conseil a jugé que l'employé devait établir son admissibilité dans le sens strict et selon les qualités requises des membres d'un organisme professionnel autorisé par la loi à les définir. À cette fin, l'employé devait démontrer qu'il avait satisfait toutes les exigences établies en matière d'études et autres.

Quant à l'exercice même des fonctions de professionnel, le Conseil a déclaré que l'employé devait en outre démontrer qu'il consacrait une grande partie de son temps, dans le cadre de son emploi, à la mise en application des connaissances spéciales le caractérisant comme professionel.

composition de l'effectif, le déroulement du travail et l'encadrement, c'était lui le véritable employeur des employés préposés aux VTP.

Le Conseil a rejeté la plainte puisqu'il était incompétent pour en disposer, le ministère des Transports n'étant pas assujetti à sa compétence, mais plutôt à celle de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Dans une affaire[19] concernant des allégations de pratiques déloyales de travail commises par la Société canadienne des postes, le Conseil a établi les limites de la protection qu'accorde le Code à l'employé-dirigeant syndical qui fait des déclarations publiques en sa qualité de représentant syndical des employés.

Dans cette affaire, la Société canadienne des postes avait imposé au président de l'Union des facteurs du Canada de la région de Coquitlam en Colombie-Britannique une suspension de cinq jours parce qu'il était allé parler devant le conseil municipal et qu'il y avait critiqué les politiques de la Société canadienne des postes en ce qui a trait à la distribution du courrier à domicile et à l'installation de nouvelles «super-boîtes». Le syndicat s'est plaint devant le Conseil qu'il s'agissait-là d'une pratique déloyale de travail puisque la suspension constituait de l'ingérence dans la représentation des employés par leur syndicat.

Le Conseil a donné raison au syndicat jugeant qu'en l'espèce la protection qu'accorde le Code à l'employé-dirigeant syndical s'étend à des critiques portées publiquement par celui-ci à l'endroit de son employeur lorsque de telles critiques ne comportent, au plus, que quelques légères exagérations rhétoriques et demi-vérités, mais rien qui ne soit assimilable à des déclarations relevant clairement d'un objectif personnel ou autre non relié aux intérêts de la collectivité.

Dans **Conspec Limitée**[20], le Conseil a de nouveau été saisi d'une plainte de pratique déloyale reprochant l'intervention injustifiée de l'employeur dans la représentation des employés par le syndicat.

En l'espèce, le président du syndicat avait fait des déclarations publiques préjudiciables à l'entreprise de l'employeur. En retour, l'employeur lui avait demandé de lire en ondes une déclaration contredisant ses déclarations publiques sans dire qu'il s'agissait d'un communiqué de l'employeur. À la suite des refus répétés du président du syndicat d'obtempérer à cette demande, ce dernier avait fait l'objet de suspensions successives pour insubordination.

Le Conseil a accueilli la plainte jugeant que l'employeur avait fait preuve d'antisyndicalisme puisque «les directives sur la façon de lire le document étaient directement reliées, autant que le texte lui-même, aux activités du plaignant»[21]. Le Conseil ne s'est toutefois pas prononcé sur la légalité des propos et gestes du président du syndicat, l'employeur ne les ayant pas invoqués à l'appui des mesures prises.

Dans une troisième affaire portant sur les droits et obligations des dirigeants syndicaux en matière de déclarations publiques[22], le Conseil a réitéré ce qu'il avait énoncé dans les affaires **Société canadienne des postes**[23] et **Québecair/Air Québec**[24], à savoir que les limites à établir pour déterminer ce qui est admissible en matière de déclarations aux médias dans le cadre du mandat de représentation du syndicat ne sont pas définitives et qu'elles doivent être fixées selon les circonstances de chaque affaire.

Dans cette affaire, la question était de savoir si l'employeur, Wardair Canada Inc., avait enfreint le Code lorsqu'il avait imposé des mesures disciplinaires à une dirigeante syndicale, M^me^ Dukovitch, par suite de la publication d'articles de journaux dans lesquels ses propos avaient été rapportés.

La majorité du groupe du Conseil a rejeté la plainte, étant d'avis que les limites de la protection offerte par le Code avaient en l'espèce été franchies puisque les nombreux propos attribués à M^me^ Dukovitch dans les articles étaient trompeurs ou, pour le moins, en partie inexacts.

En effet, comme ces propos ne se situaient pas dans un contexte de grève ou de négociation collective, le seuil permis en matière de déclarations publiques hostiles visant un employeur, de la part d'un dirigeant syndical, était moins élevé. De plus, les gestes de l'employeur ne traduisaient pas un sentiment antisyndical et l'employeur n'avait donc pas enfreint le Code tel qu'il avait été allégué.

La minorité, quant à elle, a jugé que les mesures imposées à la plaignante étaient bel et bien entachées d'un tel sentiment antisyndical et que les gestes de la dirigeante syndicale étaient dûment autorisés puisque, de plus, ils avaient été posés dans le contexte général du régime de négociation collective.

Pratiques déloyales de travail de la part du syndicat

Dans **Robert Lacoste and Marcel Leduc**[25], deux travailleurs qui avaient été congédiés pour vol ont allégué que leur syndicat ne les avait pas représentés

Le Conseil a également décidé que l'employeur avait le droit de modifier les conditions de travail de ses employés comme moyen de pression, à la condition qu'une telle manoeuvre ne viole pas les dispositions du Code relatives aux pratiques déloyales de travail.

Dans **Frederick Transport Limited**[13], l'employeur a demandé que l'audience soit tenue «à huis clos» pendant qu'une preuve était présentée au sujet de «questions économiques», étant donné la nature confidentielle de certains états financiers qu'il voulait utiliser. Le Conseil a rejeté la demande et l'employeur a refusé de présenter une preuve à l'audience. Le Conseil ne disposait donc que des plaintes écrites comme éléments de preuve et, compte tenu de la disposition du Code selon laquelle la charge de la preuve est inversée à l'égard de telles plaintes, il a conclu que l'employeur s'était livré aux pratiques déloyales de travail en question.

Le Conseil a également décidé que la disposition du Code selon laquelle la charge de la preuve était inversée dans le cas d'une plainte de pratique déloyale de travail, disposition qui figure au paragraphe 98(4) du Code, ne violait pas les articles 7 et 15 de la Charte canadienne des droits et libertés.

Dans **Cablevision du Nord de Québec Inc.**[14], l'employeur avait sous-traité une partie de son exploitation la veille du jour où la demande d'accréditation avait été déposée. Le Conseil a examiné la question de la charge de la preuve imposée à l'employeur dans les affaires de pratique déloyale de travail. Il a fait remarquer que, plus les actions de l'employeur allaient à l'encontre de celles d'un «employeur raisonnable», moins l'argument invoqué par celui-ci, selon lequel ses actions n'étaient pas fondées sur un sentiment antisyndical, était convaincant. On a également fait remarquer que l'employeur peut s'acquitter de son obligation s'il établit, selon une preuve prépondérante, que ses décisions administratives ne constituaient pas un prétexte ou une tentative pour masquer son désir de tirer parti d'une situation et de se débarrasser des militants syndicaux.

Le Conseil a examiné l'ensemble de la preuve et a conclu que les actions de l'employeur n'étaient pas celles d'un employeur raisonnable; il a fait droit à deux des trois plaintes. La hâte avec laquelle l'employeur avait sous-traité le travail, à peu près au moment où la demande d'accréditation avait été déposée, a été jugée particulièrement pertinente.

Des plaintes de pratique déloyale de travail avaient également été portées dans **Voyageur Inc., supra**, où de nombreux plaignants avaient allégué que le paragraphe 94(3) du Code avait été violé. Avant l'audition des plaintes, l'employeur avait renoncé aux mesures disciplinaires qu'il avait imposées et avait annoncé qu'il réintégrait tous les employés touchés dans les fonctions qu'ils exerçaient avant le lock-out. Le Conseil a jugé qu'il devait malgré tout rendre une décision, vu que le syndicat contestait les mesures que l'employeur avait unilatéralement prises. Il a déclaré que ce dernier s'était livré à une pratique déloyale de travail.

Dans **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne**[15], la majorité des membres du Conseil a fait droit à une plainte de pratique déloyale de travail portée contre l'employeur, lequel avait adressé une réprimande écrite à trois de ses employés. La majorité considérait que les décisions antérieures mettant en cause l'employeur et dans lesquelles il avait été fait droit à des plaintes de pratique déloyale de travail étaient pertinentes lorsqu'il s'agissait d'examiner les relations des parties dans leur ensemble. Le membre du Conseil qui était dissident n'aurait pas tenu compte de ces décisions antérieures.

Dans **Angler's Cove Restaurant**[16], quatre employés s'étaient plaints que leur employeur avait mis fin à leur emploi lorsqu'ils avaient adhéré au syndicat. L'employeur a refusé de comparaître à l'audience tenue par le Conseil. Cette dernière a donc eu lieu en présence des plaignants seulement et la preuve présentée par ceux-ci n'a pas été contestée. Le Conseil a conclu que l'employeur avait violé les dispositions du Code concernant les pratiques déloyales de travail.

Dans **Société canadienne des postes**[17], notamment, l'employeur avait empêché des dirigeants syndicaux de distribuer des laissez-passer aux membres du syndicat en dehors des heures de travail dans les cafétérias des installations postales d'Edmonton et de Calgary. Le Conseil a décidé que la mesure qu'avait prise l'employeur constituait une pratique déloyale de travail. La préparation et la distribution des laissez-passer constituaient des activités syndicales légitimes et faisaient partie intégrante de l'«administration» d'un syndicat ou de la «représentation» par un syndicat au sens de l'alinéa 94(1)a) du Code.

Dans **Tecksol Inc.**[18], le Conseil, saisi d'une plainte de pratique déloyale de travail alléguant refus d'embaucher pour activités syndicales, devait déterminer si l'employeur visé par la plainte était bien l'employeur véritable. En effet, il y avait lieu de déterminer si ce dernier n'était pas plutôt le mis-en-cause, Transports Canada, qui avait confié à l'employeur apparent, Tecksol Inc., le contrat d'entretien des véhicules transbordeurs de passagers (VTP) à l'aéroport Mirabel. Le Conseil a jugé que puisque le Ministère exerçait un contrôle fondamental, notamment sur l'embauche, la formation, les horaires de travail, la définition des tâches, la

Vente d'entreprise et employeur unique

Dans **Raynor Holdings & Investments Ltd.**[8], le Conseil a jugé qu'il n'avait pas compétense pour faire une déclaration de vente d'entreprise puisque Alliance Agencies Ltd. (Alliance) ne faisait pas partie intégrante de l'entreprise fédérale principale de Greyhound Bus Line. Alliance exploitait un terminus d'autobus en sa qualité d'agent de Greyhound. Son prédécesseur, Raynor, avait été accrédité par le Conseil. Alliance a acquis l'immeuble et certains biens meubles et a également embauché les anciens employés de Raynor. Alliance vendait des billets d'autobus pour diverses compagnies et exploitait le casse-croûte du terminus. Le Conseil a conclu que le simple fait qu'Alliance vendait des billets pour diverses compagnies de transport par autobus et assurait certains services ne voulait pas dire que ses activités étaient suffisamment intégrées à l'entreprise fédérale principale pour ne plus être assujetties à la compétence provinciale primordiale en matière de relations de travail.

Dans **Voyageur Inc.**[9], l'employeur envisageait de céder son service des finances à Voyageur Colonial Ltd. Le Conseil a jugé qu'il ne s'agissait pas d'une vente d'entreprise au sens de l'article 44 du Code. Il était habilité à faire une déclaration de vente d'entreprise uniquement lorsqu'une telle vente avait réellement eu lieu, et non lorsqu'elle était simplement envisagée.

Service de Limousine Murray Hill Ltée[10] portait sur une demande présentée conformément à l'article 35 du Code en vue de l'obtention d'une déclaration d'employeur unique. Le Conseil a modifié certains des critères qui s'appliquaient aux déclarations fondées sur l'article 35. Il a fait remarquer que le Code n'exigeait pas que les employeurs fassent l'objet d'un contrôle commun, mais plutôt que leurs entreprises soient soumises à un tel contrôle. Il s'agit d'une distinction importante; en effet, si le contrôle commun ne s'applique qu'aux employeurs, la notion de possession ou de propriété des employeurs entre alors en ligne de compte. D'autre part, si le contrôle commun s'applique à l'entreprise, il convient d'examiner la direction ou l'orientation du travail. Le Conseil a conclu qu'il était essentiel de faire une distinction entre «employeur» et «entreprise», ces deux termes étant définis dans le Code.

Par conséquent, une entreprise n'a pas nécessairement à être un employeur pour être assujettie à une déclaration d'employeur unique. De plus, deux employeurs n'ont pas à être soumis à un contrôle mutuel ou au contrôle d'un tiers afin d'être considérés comme étant soumis à un contrôle commun au sens de l'article 35. Si deux employeurs entreprennent de contrôler ensemble diverses entreprises fédérales, ils peuvent être déclarés employeurs uniques et leurs entreprises une entreprise unique.

Suite à cette décision, le Conseil a été saisi de deux demandes de révision présentées en vertu de l'article 18 du Code par Autocar Connaisseur Inc.[11] de même que par un groupe d'employés de Connaisseur Inc.

Dans ces demandes, les requérants soutenaient qu'en raison d'une série de transactions, les deux sociétés avaient cessé d'être liées. Par conséquent, il convenait de révoquer la déclaration d'employeur unique et d'entreprise fédérale unique émise par le Conseil dans **Service de Limousine Murray Hill, supra.**

Le Conseil a accueilli les demandes de révision et a révoqué la déclaration d'employeur unique prononcée le 30 juin 1988.

Analysant l'effet du démantèlement de l'entreprise unique, le Conseil a jugé que les articles 44 et 45 du Code relatifs aux droits de successeur s'appliquaient. Comme conséquence de cette vente d'entreprise, le Conseil a constaté que l'unité de négociation unique n'avait plus sa raison d'être et qu'il y avait lieu, vu les deux employeurs distincts, de créer deux unités distinctes.

En raison, par ailleurs, de l'opposition des employés de Connaisseur à la présence du syndicat, le Conseil a ordonné, en vertu des pouvoirs qui lui sont reconnus en vertu de l'article 18 et du paragraphe 29(1) du Code, la tenue d'un scrutin de représentation auprès de ces employés avant que ne soit délivré le certificat d'accréditation devant les viser.

Pratiques déloyales de travail de la part de l'employeur

Dans **Air Canada (national)**[12], le Conseil a examiné une clause transitoire, qui avait pour effet de maintenir initialement en vigueur la convention collective et les conditions qui y étaient énoncées, une fois que les dispositions du Code relatives au statu quo étaient expirées et que le droit de grève ou de lock-out était acquis. Le Conseil a jugé qu'une telle clause n'avait pas pour effet de maintenir en vigueur les conditions de la convention collective au delà de la période légale de statu quo prévue par le Code. Même si les parties pouvaient négocier le droit de grève ou de lock-out au moyen d'une telle clause, l'accord ne pouvait pas influer sur les droits d'un syndicat qui n'y était pas partie, celui-ci ayant légalement le droit de faire du maraudage parmi les membres du syndicat en place.

Grève ou lock-out illégal

Dans **Overland Express, a division of TNT Canada Inc.**[1], le Conseil était saisi d'une demande visant à obtenir une déclaration de grève illégale ainsi qu'une ordonnance de cesser de faire. Il a agréé la demande, mais en est presque venu au point d'exercer le pouvoir discrétionnaire qu'il avait de ne pas rendre une telle ordonnance en raison de la manière dont les employés avaient été traités. Ainsi, depuis plus de deux ans, on n'avait fait aucun progrès à l'égard de la question des conditions de travail. Le Conseil a rappelé aux parties que son rôle ne consistait pas simplement à apaiser la tempête, mais à en chercher la cause et à utiliser les pouvoirs que lui conférait le Code pour rétablir des relations de travail normales.

Accréditation et questions connexes

Dans **Canada Post Corporation**[2], le Conseil a effectué un examen global de la structure existante des unités de négociation à Postes Canada. Par suite de cet examen, il a réduit le nombre d'unités de négociation de 26 à 4, en se fondant sur les critères habituellement utilisés par les commissions de relations de travail lorsqu'elles déterminent les unités de négociation habiles à négocier collectivement. Mentionnons notamment les tâches des employés, ainsi que leurs qualifications et compétences, leur désir et la «communauté d'intérêts» qui existe entre eux.

Canadien Pacifique Express et Transport[3] portait sur une demande d'accréditation au moyen de laquelle le Conseil canadien des Teamsters (le Conseil des Teamsters) cherchait à remplacer la Fraternité des commis de chemins de fer et de lignes aériennes à titre d'agent négociateur. Le Conseil a conféré au Conseil des Teamsters le statut de conseil de syndicats au sens du Code. Pour obtenir ce statut, le conseil doit remplir les conditions minimales exigées d'un syndicat. Il doit notamment être régi par des statuts, tous ses membres constituants doivent être des syndicats au sens du Code et chaque syndicat doit l'avoir autorisé à agir pour son compte.

Le Conseil a également suivi sa ligne de conduite selon laquelle le syndicat maraudeur qui tente de remplacer un agent négociateur en place doit fournir un commencement de preuve montrant qu'il jouit de l'appui de la majorité des employés compris dans l'unité de négociation (soit 50 % plus un). Dans cette affaire, il a été conclu que le Conseil des Teamsters n'avait pas obtenu l'appui requis pour justifier la tenue d'un scrutin.

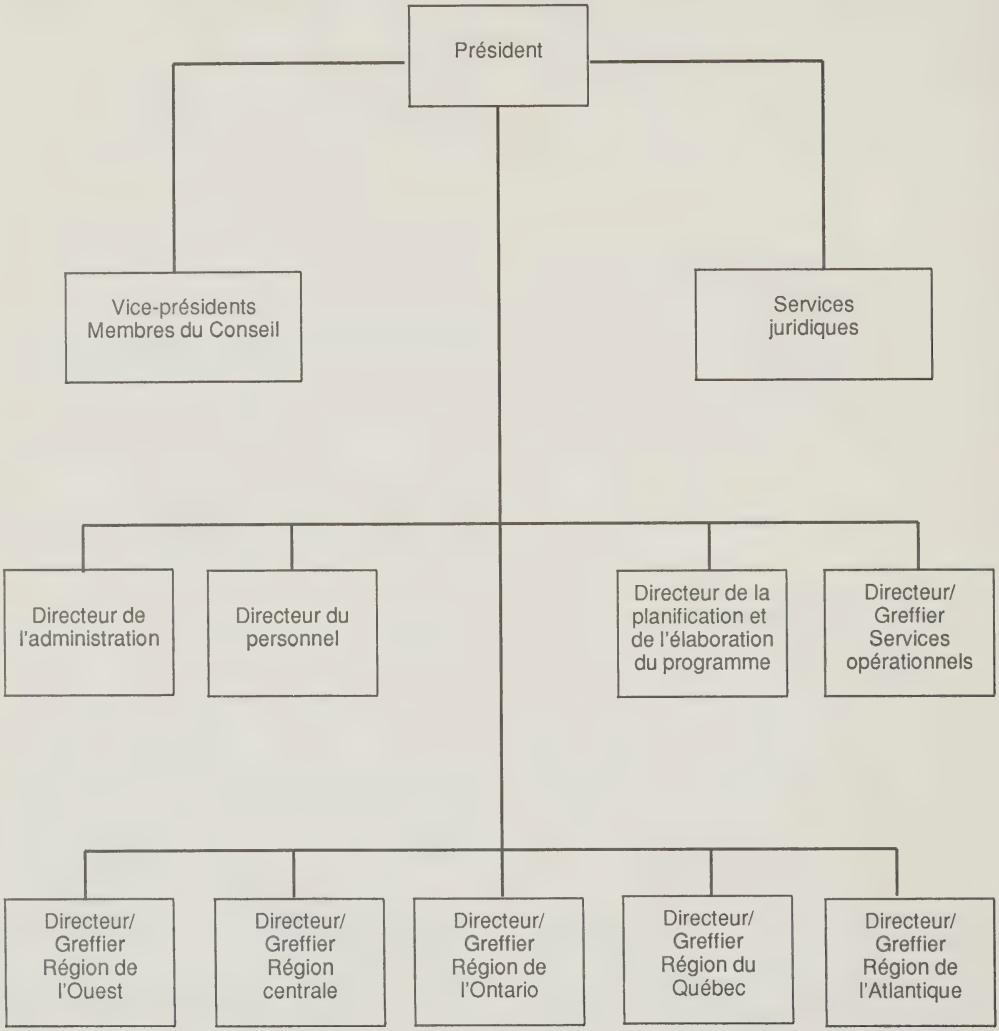
Dans **Fondation canadienne pour la protection du patrimoine**[4], le Conseil n'avait pas compétence pour entendre la demande d'accréditation puisque la Fondation canadienne pour la protection du patrimoine (la Fondation) n'était pas une entreprise fédérale. Cette dernière avait été créée en vue de préserver les sites historiques du Canada. Elle recevait l'appui financier de l'administration fédérale, et ses employés recevaient leurs chèques de paye par l'entremise d'un ministère. Le Conseil a examiné les activités de la Fondation en tant qu'entreprise active. Il a décidé qu'elles se rapportaient à la propriété et aux droits civils dans la province, et qu'elles ne relevaient pas de la compétence fédérale.

Dans **Ministère de la Défense des États-Unis (base navale d'Argentia (T.-N.))**[5], le Conseil a réglé une demande d'accréditation qui avait été présentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada à l'égard des employés civils canadiens qui travaillaient dans une base militaire américaine située à Argentia (Terre-Neuve). Le Conseil a conclu que le contrat de travail que la base avait passé avec les employés constituait une «activité commerciale». Par conséquent, l'administration américaine ne pouvait pas se prévaloir de l'immunité de juridiction prévue par la Loi sur l'immunité des États, S.C. 1980-81-82-83, c. 95. Le Conseil a en outre conclu que les relations de travail qui existaient à la base relevaient de la compétence fédérale plutôt que de la compétence provinciale. Enfin, il a décidé que lesdites relations relevaient de sa compétence en vertu du Code. Toutefois, compte tenu de l'importance de l'affaire, il a renvoyé les trois questions de compétence à la Cour d'appel fédérale, conformément au paragraphe 28(4) de la Loi sur la Cour fédérale.

Dans **New Brunswick Broadcasting Co. Limited**[6], le Conseil, saisi d'une demande en vertu de l'article 18 du Code, avait à déterminer si le certificat d'accréditation de libellé universel visant «tous les employés» de New Brunswick Broadcasting Co. Limited s'étendant également à la nouvelle station de télévision MITV que l'employeur exploitait à Halifax. Le Conseil a jugé que les droits de négociation du syndicat ne s'étendaient pas aux activités de MITV.

Le Conseil a refusé d'appliquer les principes relatifs à l'accroissement qui sont établis dans **Téléglobe Canada**[7], jugeant qu'en l'espèce l'inclusion des employés de MITV Halifax dans l'unité de négociation du Nouveau-Brunswick, sans tenir compte de leurs désirs, serait contraire aux principes fondamentaux relatifs à la majorité prévus dans le Code en matière d'accréditation. Selon le Conseil, cette conclusion était justifiée du fait que le Code a pour objet de favoriser les intérêts des employés et non ceux des syndicats en tant qu'institutions.

Organigramme



e) Planification et élaboration du programme

Ce service est chargé de l'examen et de la mise à jour des politiques et procédures opérationnelles du Conseil, de la recherche, de l'étude des projets de modification du Code ainsi que des modifications elles-mêmes et de l'élaboration de documents d'information à l'intention du public.

Publications

Voici la liste des publications du Conseil:

Décisions/information («di»): publication trimestrielle et bilingue qui renferme les motifs des décisions rendues par le Conseil.

Le rôle du Conseil canadien des relations du travail: brochure bilingue qui décrit en termes simples les dispositions du Code canadien du travail et les pratiques du Conseil.

Circulaires d'information: série de circulaires portant sur des questions d'actualité et décrivant en termes simples les mécanismes du Conseil. À l'heure actuelle, trois circulaires sont mises à la disposition du public.

Bulletin bimestriel: document contenant un résumé de toutes les décisions rendues par le Conseil au cours d'une période de deux mois et expliquant où en sont les procédures judiciaires concernant les dossiers du Conseil.

Il est également possible de se procurer un exemplaire d'une décision particulière dans les deux langues officielles, ainsi que des résumés bilingues de toute décision publiée par le Conseil.

Pour obtenir des renseignements concernant les publications du Conseil, il suffit de téléphoner ou d'écrire à l'un des bureaux du Conseil ou de s'y présenter en personne.

différentes tables sectorielles provinciales. Il a également été responsable de l'application paritaire des décrets de convention collective ainsi que de la gestion d'un fonds de pension et d'une police d'assurance sectoriels. Il a participé à la formation et à la gestion d'une association sectorielle de santé et sécurité au travail dans le même secteur. Avant d'être nommé au Conseil, M. Alary était vice-président exécutif de l'Association du camionnage du Québec et membre de différentes associations provinciales et nationales d'intérêts divers.

Robert Cadieux

Avant d'être nommé au Conseil en octobre 1988, M. Cadieux était depuis 15 ans représentant syndical. Il a occupé pendant six ans le poste de Vice-président au Québec et aux Maritimes du Syndicat international des travailleurs de l'électricité, de la radio et de la machinerie (SITE) qui, en 1984, a été fusionné avec le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada (STCC).

Au cours de sa carrière, il a été responsable de nombreux dossiers de négociation collective, d'arbitrage et de règlement de grève. Il a en outre oeuvré comme formateur en éducation syndicale.

M. Cadieux détient un diplôme en sciences sociales avec spécialisation en droit du travail de l'Université de Montréal.

Personnel du Conseil

Le Président, les Vice-présidents et les Membres du Conseil sont nommés par décret, mais le reste du personnel est composé de fonctionnaires. À la fin de l'année financière, 91 fonctionnaires travaillaient au Conseil, dont 66 à l'administration centrale à Ottawa et 25 dans les bureaux régionaux.

Outre les fonctions dont il est chargé par la loi, le Conseil assure les services suivants: Administration, Opérations, Services juridiques, Personnel, ainsi que Planification et élaboration du programme.

a) Administration

La Direction de l'administration est chargée de tous les services de soutien administratif et financier nécessaires au Conseil. Elle s'occupe notamment de la coordination globale de ses ressources administratives et de la prestation de services essentiels comme le traitement de textes, les achats, la comptabilité, la reproduction et le courrier; elle prend les dispositions nécessaires concernant les salles et les services aux fins des audiences publiques. Elle est aussi chargée de fournir au Conseil des locaux suffisants pour ses activités. La Direction dispose à Ottawa d'une bibliothèque de consultation et de recherche bien pourvue. Enfin, elle gère un service des langues et des publications responsable de la production et de la diffusion de décisions/information («di»), du rapport annuel et des autres publications du Conseil.

b) Opérations

Le personnel des Opérations s'occupe du traitement des questions liées aux affaires dont le Conseil est saisi. Cinq directeurs régionaux relèvent directement du Président et sont responsables de la charge de travail de leur région. Le directeur des Opérations, qui lui aussi relève du Président, est chargé de tenir un répertoire central automatisé de tous les dossiers du Conseil, de coordonner le calendrier des audiences ainsi que de transmettre les décisions du Conseil aux parties.

c) Services juridiques

Cette section, constituée cette année de deux conseillers juridiques, d'un étudiant en droit et d'un personnel de soutien, effectue des travaux de recherche pour le Conseil. Celui-ci a généralement recours aux services d'avocats indépendants pour le représenter devant les tribunaux. Il s'efforce de faire appel aux services de divers bureaux d'avocats, tant de la partie patronale que de la partie syndicale, se spécialisant en droit administratif et en droit du travail. Les avocats sélectionnés demeurent habituellement dans la région où la procédure a été intentée.

d) Personnel

Cette direction s'occupe des services du personnel du Conseil, et notamment de la classification, de la dotation, des relations de travail, de la formation et du perfectionnement, des programmes de langues officielles et d'équité en matière d'emploi ainsi que de la paye et des avantages sociaux. De plus, elle est responsable de la planification des ressources humaines, et ce, dans le cadre de la planification des stratégies, des opérations et du travail. Elle s'occupe également des questions de santé et de sécurité au travail ainsi que des programmes d'aide aux employés.

droit civil à l'Université du Québec à Montréal, ainsi qu'à l'Université de Montréal.

Membres du Conseil

Victor E. Gannon

M. Gannon a été nommé en septembre 1980. Après avoir obtenu un diplôme du collège Loyola, il a travaillé pendant de nombreuses années dans le secteur des chemins de fer, au niveau de la gestion et de l'élaboration des structures de gestion. Au cours des dernières années de son affectation au CN, il s'est occupé de relations de travail. Au cours de sa carrière, M. Gannon s'est occupé de négociations collectives, de l'interprétation de conventions collectives, des griefs, de l'arbitrage et du règlement de grèves tant au Canada qu'à l'étranger.

Linda M. Parsons

Au moment de sa nomination en septembre 1985, M^{me} Parsons travaillait comme agent des affaires publiques pour Travail Canada à Ottawa. Elle a acquis une vaste expérience de tous les aspects des relations industrielles, notamment au cours de ses périodes d'affectation auprès de l'Association de la Fonction publique de Terre-Neuve et auprès du Congrès du travail du Canada. De plus, elle a déjà été présidente du conseil du travail de la ville et du district de St. John's (T.-N.) et elle était anciennement membre de la direction de la Fédération du travail de Terre-Neuve et du Labrador.

Calvin B. Davis

M. Davis, de Vancouver (C.-B.), qui a été nommé en septembre 1985, était membre à temps partiel du Conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique. Il était également chargé de recherches auprès du conseil d'hygiène et de sécurité du secteur de la construction de cette province. Membre de la section locale 97 de l'Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural et ornemental depuis 15 ans, il a travaillé sur les chantiers à titre de compagnon charpentier en fer et de contremaître général. Il a pris une part active aux affaires du syndicat en occupant plusieurs postes de direction et en siégeant comme représentant au comité de négociation. M. Davis a également fait partie de divers autres comités chargés des travailleurs en fer et a été représentant syndical auprès du conseil du travail de la ville et du district de Vancouver, du conseil des métiers de construction de la ville et du district de Vancouver, des congrès de la fédération du travail de la C.-B. et des congrès des métiers de construction de la Colombie-Britannique et du Yukon.

Ginette Gosselin

M^{me} Ginette Gosselin est infirmière de profession. Elle possède une vaste expérience des relations de travail, particulièrement dans les secteurs public et parapublic. D'abord présidente de son syndicat régional, l'Alliance des infirmières de Montréal, M^{me} Gosselin devient en 1976 la première présidente de la Fédération québécoise des infirmières et infirmiers et le demeurera pendant huit ans. À ce titre, M^{me} Gosselin s'est occupée de tous les aspects des relations de travail: organisation et représentation des membres, organisation et coordination des services aux membres, négociation de conventions collectives, application desdites conventions, médiation, conciliation et arbitrage, ainsi que poursuite et règlement de grèves. Au cours de cette période, elle a également été, à l'occasion de négociations sectorielles avec le gouvernement du Québec, coprésidente du regroupement des infirmières et infirmiers du Québec. M^{me} Gosselin a aussi agi, pendant trois ans, comme membre du Conseil de la santé et des services sociaux de la région métropolitaine de Montréal. Au moment de sa nomination, M^{me} Gosselin était étudiante au département de sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal.

Evelyn Bourassa

M^{me} Evelyn Bourassa a une longue expérience de la gestion et des relations de travail dans le domaine de la radiodiffusion. Au cours de sa carrière à la Société Radio-Canada, M^{me} Bourassa a représenté cette dernière lors de la négociation de conventions collectives et a dirigé des activités connexes. Elle a été responsable de l'application, de l'interprétation et de la mise en oeuvre desdites conventions ainsi que de leur gestion, notamment par l'entremise des comités mixtes et des comités de griefs et par arbitrage. Elle avait antérieurement occupé divers postes au sein du Syndicat canadien de la Fonction publique à titre de membre du Comité exécutif de la section locale 675, de coordonnatrice et de porte-parole du comité des griefs et de membre du Cartel intersyndical regroupant les syndicats du réseau français de la Société Radio-Canada.

Jacques Alary

M. Jacques Alary a acquis son expérience en relations de travail dans le secteur du transport routier en participant à la négociation de conventions collectives à

Composition du Conseil

Le Conseil est composé de membres à plein temps qui possèdent de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations industrielles et du droit du travail. Afin que le Conseil reste un organisme vraiment national, les membres choisis viennent des quatre coins du pays. À titre de membres à plein temps d'un conseil impartial, ils ne peuvent pas occuper un autre poste rémunéré. Par ailleurs, le Code a été modifié en 1984 et prévoit maintenant la nomination de membres à temps partiel chargés d'examiner les plaintes relatives à la sécurité qui sont fondées sur la Partie II du Code.

Aux termes de la loi, l'expédition des affaires du Conseil requiert la présence d'au moins trois membres, dont le président ou un vice-président, sauf en ce qui concerne les renvois ou plaintes fondés sur la Partie II du Code canadien du travail (Sécurité et santé au travail). À cet égard, selon l'article 156 de la Partie II, tout membre du Conseil peut être saisi de telles affaires. Une autre exception est également prévue par le paragraphe 14(2) de la Partie I dans le cas d'une question non contestée.

Au cours de l'année 1988-1989, un vice-président et un membre ont quitté le Conseil. Celui-ci tient à remercier publiquement M^{e} M. Brian Keller et M. Jim Abson pour les années qu'ils ont consacrées au Conseil et au milieu des relations de travail. Ils continueront à agir en qualité de membre dans les affaires où leur participation continue s'avère nécessaire.

Voici une brève biographie des personnes qui étaient membres du Conseil au 31 mars 1989.

Président

Marc Lapointe, c.r.

M^{e} Lapointe est président du Conseil depuis sa réorganisation en 1973 et était auparavant associé principal de l'étude Lapointe, Lévesque, Gagnon, Bertrand et associés à Montréal. Au cours de 26 ans de pratique privée, il a été conseiller juridique auprès d'un grand nombre de syndicats partout au Canada, mais surtout au Québec. En 1964, il a été nommé conseiller de la Reine. M^{e} Lapointe, qui est originaire du Québec, est diplômé de l'Université de Montréal (baccalauréat ès arts). Il détient aussi un baccalauréat spécialisé en droit civil et une maîtrise en droit du travail qui lui ont été décernés par l'Université McGill.

Tout en pratiquant le droit, il a été, pendant de nombreuses années, chargé de cours en législation du travail à la faculté de droit des deux universités susmentionnées. Il a publié un grand nombre d'articles concernant le droit du travail.

Vice-présidents

Hugh R. Jamieson

Membre du Conseil depuis 1978, M. Jamieson a été nommé vice-président en juillet 1982. Avant de se joindre au Conseil, il a été vice-président du Conseil des relations du travail du Manitoba pendant cinq ans, responsable de l'application de la «Payment of Wages Act» et de la «Labour Relations Act» du Manitoba. Au cours de cette période, il a exercé les fonctions de président suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba durant les absences prolongées du Président. Avant 1973, il a été greffier suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba ainsi qu'inspecteur du travail au sein de l'administration de cette province. En cette qualité, il devait mener des enquêtes sur divers conflits de travail et agir à titre de médiateur.

Thomas M. Eberlee

M. Eberlee a été sous-ministre fédéral du Travail pendant huit ans avant d'être nommé en août 1982. Il a fait carrière pendant plus de 25 ans au sein des fonctions publiques provinciale (Ontario) et fédérale. Avant de se joindre à Travail Canada en 1974, il avait occupé plusieurs postes dans l'administration provinciale de l'Ontario, notamment comme sous-ministre des Services sociaux et communautaires et comme sous-ministre du Travail. Il a été membre de comités du cabinet et de commissions responsables de questions telles que les droits de la personne, la formation de la main-d'oeuvre et les relations employés-employeur dans le secteur de la construction. Il est titulaire d'un diplôme en histoire moderne de l'Université de Toronto.

Serge Brault

M^{e} Brault a été nommé en avril 1984. Après avoir obtenu son baccalauréat ès arts et sa licence en droit de l'Université de Montréal, il a été admis au Barreau du Québec en 1971. Il s'est ensuite spécialisé en droit privé à la Sorbonne, à Paris (bourse du gouvernement français et de l'Université du Québec). Par la suite, M^{e} Brault a pratiqué le droit auprès d'une des fédérations membres de la Confédération des syndicats nationaux et, depuis 1974, en pratique privée; il s'est intéressé à tous les aspects des relations de travail. En outre, M^{e} Brault a été chargé de cours en droit du travail et en

Le Conseil canadien des relations du travail a été remanié en 1973 à la suite de l'adoption du Code canadien du travail, Partie V - Relations industrielles (maintenant Partie I - Relations du travail). Le «nouveau» Conseil a été établi par suite des études et des recommandations faites par l'Équipe spécialisée en relations de travail présidée par H.D. Woods (**Les relations du travail au Canada: Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail,** Ottawa, Bureau du Conseil privé, 1968). En se fondant sur ce rapport, le Parlement a remanié le CCRT en 1973 et l'a transformé en un tribunal autonome, impartial et quasi judiciaire jouissant de pouvoirs légaux concernant l'exécution, l'interprétation et l'application de la Partie V du Code canadien du travail. Le CCRT a également été désigné comme «ministère» au sens de la Loi sur la gestion des finances publiques et devait fonctionner en tant qu'organisme indépendant de Travail Canada. Le Parlement a énoncé les principes directeurs qui sous-tendent le rôle du «nouveau» CCRT dans le préambule du Code canadien du travail dont voici un extrait: «... le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et ... il estime que l'établissement de bonnes relations industrielles sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès; ...»

Une fois établi, le CCRT a installé son siège à Ottawa, comme l'exigeait le Parlement. Étant donné que son champ de compétence englobait les deux territoires et toutes les provinces du Canada, il lui a fallu dès le début vaincre les difficultés que cette situation engendrait. Le Conseil a décidé que, pour rendre ses services accessibles, il devait se déplacer. Ainsi, lorsqu'il est saisi de questions nécessitant la tenue d'une audience, il se rend habituellement à un endroit facile d'accès pour les parties qui doivent se présenter devant lui. Le Conseil continue à se déplacer partout au pays afin de tenir des audiences et de se tenir au fait des préoccupations des divers milieux de relations de travail.

Le Conseil doit offrir ses services, et notamment tenir ses audiences, dans les deux langues officielles du Canada.

Le CCRT a jugé que, s'il voulait apporter une aide constante aux milieux de relations de travail, et ce, avec diligence, il lui fallait décentraliser ses services et être toujours présent dans les diverses régions du pays. À cette fin, il a établi des bureaux régionaux à Dartmouth, à Montréal, à Toronto, à Winnipeg et à Vancouver. Ces bureaux peuvent compter sur un directeur et sur des agents des relations de travail expérimentés. On leur confie des affaires sur lesquelles ils sont chargés d'enquêter. Ils agissent également à titre de médiateurs dans le cas des plaintes de pratique déloyale de travail, ainsi que des grèves et des lock-out illégaux. Le règlement de ces plaintes et de ces différends évite au Conseil de tenir des audiences publiques coûteuses et fait ressortir l'aspect «redressement» de son approche dans les cas de ce genre. Quand les agents des relations de travail réussissent à régler des grèves et des lock-out illégaux, ils peuvent éviter les conséquences d'un arrêt de travail illégal prolongé et inattendu dans des services importants.

Par ailleurs, les bureaux du Conseil fournissent au public des renseignements sur le Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), de même que sur les politiques, la procédure et la jurisprudence du Conseil. De plus, ils tiennent l'administration centrale au courant des questions intéressant les divers milieux de relations de travail.

Compétence constitutionnelle

La compétence constitutionnelle en matière de relations de travail relève principalement des provinces. Toutefois, au palier fédéral, le Conseil canadien des relations du travail a compétence dans toutes les provinces et dans les territoires en ce qui concerne les ouvrages, entreprises ou affaires de nature fédérale ressortissant au pouvoir législatif du Parlement du Canada. Voici, en termes généraux, la liste des secteurs et activités visés:

- Transport aérien
- Banques
- Radiodiffusion et télévision
- Communications
- Sociétés d'État
- Minoteries, usines d'aliments et élévateurs
- Débardage
- Activités dans les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon
- Chemins de fer (interprovinciaux et internationaux)
- Transport routier (interprovincial et international)
- Navigation et expéditions par eau
- Divers ouvrages que le Parlement déclare être à l'avantage du Canada en général

On estime que 600 000 employés sont assujettis aux dispositions de la Partie I du Code canadien du travail (Relations du travail). Le Conseil est également chargé d'appliquer certaines dispositions de la Partie II du Code (Sécurité et santé au travail) comme il est expliqué plus loin à la page 32.

faudrait lui substituer dans les meilleurs délais un système de nominations structuré et permanent reconnaissant le rôle du Conseil dans un tel processus.

Le Conseil se console en observant le long cheminement de l'Association du barreau canadien pour faire instituer un mode et des critères valables régissant la nomination de juges aux différentes cours au pays. C'est avec plaisir que le Conseil lisait récemment que la même Association avait exprimé le désir de s'intéresser un jour aux nominations de membres à des tribunaux administratifs.

En outre, la durée des mandats des membres mérite certaines observations. À l'heure actuelle, la durée normale est de cinq ans pour un membre et de dix ans pour un vice-président ou le président. On l'a dit plus haut, on ne s'improvise pas membre de qualité. Il faut ajouter que même pour un membre de qualité, un apprentissage d'au moins deux ans est requis pour qu'il donne son plein rendement. Donc, pour un membre «de qualité», les mandats de cinq ans ou de dix ans peuvent être trop courts et, dans le cas contraire, ils sont assurément trop longs.

Selon des dispositions du Code actuel, ces mandats peuvent être renouvelés, mais seulement au bon plaisir du gouvernement. Cependant, dans le cas des titulaires de qualité et consentants, on devrait renouveler leur mandat afin d'assurer un suivi bénéfique dans l'établissement et l'élaboration d'une jurisprudence riche et cohérente. Le Conseil et les parties tireraient certes profit du renouvellement du mandat de membres chevronnés.

Par ailleurs, une pratique de ne renouveler automatiquement aucun mandat, pour quelque raison que ce soit, serait néfaste au recrutement des meilleurs candidats. En général, ces derniers ne cherchent pas activement des postes: c'est au contraire l'inverse. Si les candidats savaient qu'ils ne peuvent compter sur un renouvellement de mandat, pourquoi ces spécialistes de qualité interrompraient-ils une belle carrière, et qui plus est lucrative dans la majorité des cas, pour un mandat de courte durée, avec les ennuis d'une réinsertion dans leur milieu, parfois en catastrophe. En toute justice, il faudrait prévenir un membre que son mandat ne sera pas renouvelé au moins six mois avant la fin de celui-ci. Ce n'est malheureusement pas toujours le cas.

Combler les vacances au sein du Conseil a toujours semblé ardu depuis 1973. Le Conseil y a déjà fait allusion dans des rapports annuels antérieurs. Ce problème ne devrait pas exister.

Il se produit donc un autre facteur pour désintéresser les candidats de qualité, soit la rémunération.

Les membres reçoivent tous la même rémunération, alors qu'il y a prime au rendement dans le cas des vice-présidents et du président.

Pendant bon nombre d'années, la rémunération, y compris tous les avantages sociaux, se comparait favorablement avec celle des membres de la magistrature. Ce n'est plus le cas maintenant et cette différence sera encore plus accentuée, si on se fie aux recommandations qui font la nouvelle dans les médias touchant l'amélioration de la situation des membres de la magistrature.

Il est évident que toute la question du statut des membres doit être revue, que ce soit en terme de la durée des mandats, de leur renouvellement, de la rémunération et d'un processus d'évaluation.

En conclusion, il est possible de créer des tribunaux administratifs spécialisés de qualité si on leur donne les moyens de se doter de membres et de personnel de qualité et si le Parlement, les agences centrales, les parties et les cours comprennent bien leur rôle et leurs besoins particuliers. Sinon, il deviendra de plus en plus difficile, voire impossible, d'attirer et de retenir les spécialistes les mieux qualifiés pour y oeuvrer. C'est vrai pour le Conseil canadien des relations du travail.

Dans les jours qui ont suivi la fin de l'année financière 1988-1989, l'auteur de ces lignes apprenait le nom de son successeur à la présidence du Conseil canadien des relations du travail. Ce dernier a eu la gentillesse de me permettre d'écrire l'introduction du rapport annuel de 1988-1989 du Conseil, soit la dernière année de mon mandat, et je lui en suis reconnaissant.

Je profite de l'occasion pour lui souhaiter le plus grand succès. Je voudrais également remercier tous les membres du Conseil et tous ses employés. Sans leurs magnifiques efforts, l'objectif d'établir un tribunal de qualité n'aurait jamais été atteint.



dans d'autres statuts instituant divers tribunaux administratifs spécialisés.

La loi protège cependant les parties en leur donnant accès à un recours en révision par une cour, et dans le cas du Conseil, la Cour fédérale du Canada.

Autant les clauses privatives semblent être faites pour être contournées, autant les tribunaux administratifs spécialisés en ont besoin pour s'acquitter des obligations dont ils ont été chargés par le Parlement.

Il est admis qu'il s'agit ici d'une opinion qui n'est pas partagée par tous. Mais si le Parlement croit toujours à la vertu d'une telle clause dans le Code canadien du travail, il devrait saisir toute occasion de la retoucher au besoin. Or, elle est présentement fortement affaiblie.

5. Les agences centrales, telles que le Conseil du Trésor, la Commission de la fonction publique et le Conseil privé, doivent tenter de mieux comprendre le rôle et les besoins précis des tribunaux administratifs en général, et de ceux du Conseil en particulier. Elles seront alors en mesure de mieux adapter au Conseil les grands programmes et politiques qu'elles mettent en oeuvre et appliquent à tous les ministères dotés de milliers d'employés tout autant qu'aux tribunaux de petite taille comme le Conseil. Les exigences de ces agences, soit la demande continue de rapports, l'élaboration de procédures compliquées et l'établissement de quotas, mettent à sec les rares et précieuses ressources de petits organismes comme le Conseil. En outre, les agences ne prévoient aucunes ressources additionnelles, portant ainsi atteinte aux objectifs réels de ces organismes.

6. Il importe enfin de traiter du délicat sujet de la nomination des membres du Conseil et des conditions de l'exercice de leur mandat, dont la rémunération.

Depuis 1973, la méthode suivie et les critères utilisés pour nommer les membres ont été assez simples. La méthode suivie n'a jamais été enchassée dans une loi, une directive ou une règle écrite, pas plus d'ailleurs que les critères. Le dernier mot était celui du Premier Ministre.

Il s'agissait d'un vacuum regrettable et dangereux.

Quelque 30 personnes ont siégé au Conseil depuis 1973, et le Conseil a combattu sans relâche pour qu'aucune nomination n'ait eu comme principal ou seul mérite celui d'être une récompense politique. De ce nombre, très peu ont fait exception, et le Conseil et le milieu des relations ouvrières en ont payé le prix.

Le patronage politique devrait être banni absolument du processus de nomination au Conseil canadien des relations du travail.

Peu à peu et d'une façon officieuse le vacuum a été partiellement comblé. Le Conseil s'est fortement intéressé à la question et a formulé des suggestions pour établir un certain nombre de critères.

Ils découlent tous des objectifs recherchés. Les voici:

(i) par dessus tout, les candidats devaient posséder une profonde expertise en relations ouvrières et en droit du travail;

(ii) ils devaient être objectifs ou avoir la capacité de le devenir;

(iii) il devait y en avoir autant de provenance patronale que de provenance syndicale;

(iv) ils devaient provenir de toutes les régions du Canada;

(v) autant que possible, une concentration de leur expertise dans un des secteurs relevant de la compétence fédérale (aéronautique, transport routier, etc.);

(vi) il devait y avoir des candidates;

(vii) on recherchait un mélange de candidats plus âgés et plus jeunes;

(viii) il devait y avoir un nombre suffisant de candidats bilingues, faute de l'être tous.

Ce sont là les principaux critères.

Le président a décidé d'établir un fichier contenant les coordonnées de candidats possibles de toutes les régions du Canada et qui répondaient à ces critères. Le Conseil était donc en mesure de proposer, à l'occasion d'une vacance, des listes de candidats de qualité.

Une espèce de reconnaissance tacite du droit à être sérieusement consulté a éventuellement été accordée au Conseil.

Mais on pourrait faire peu de cas de ce modus operandi demain. Il est donc bien évident qu'il

Contrairement à son prédécesseur, le Conseil est devenu un tribunal itinérant: chaque fois qu'une audience publique est nécessaire, elle est tenue aussi près que possible du lieu d'origine de la demande.

Troisièmement, malgré la vaste étendue de son champ de compétence, le Conseil devait pouvoir rendre justice le plus rapidement possible. Pour y arriver, il s'est équipé à l'interne comme à l'externe de moyens de communication modernes. Il a institué une grille de priorités pour traiter les affaires les plus urgentes, telles les grèves et les lock-out illégaux.

De plus, contrairement à son prédécesseur, le Conseil a privilégié une approche de transparence en motivant par écrit son interprétation des dispositions du Code qu'il devait appliquer. Toutes les décisions importantes ont été mises à la disposition de toute la communauté relevant de sa compétence en les publiant et distribuant sur demande.

En outre, afin de veiller à la qualité des décisions des membres des groupes du Conseil, ce dernier a mis sur pied une bibliothèque riche de toutes les jurisprudences et de toute la doctrine à la fine pointe du droit du travail au Canada et ailleurs. Les membres ont également accès aux travaux de recherchistes et d'avocats à l'administration centrale à Ottawa.

Enfin, toutes ces réalisations devaient s'accomplir le plus économiquement possible. En 1973, le Conseil se composait de 6 membres et de son personnel de soutien, comptant un peu moins de 100 personnes. En 1989, il se compose de 13 membres et du personnel, totalisant un peu plus de 100. Cependant, il doit traiter plus du double des affaires qu'il traitait en 1973.

Compte tenu de tous ces facteurs, il est possible de prétendre aujourd'hui que le Conseil a atteint l'objectif premier que le Parlement avait fixé en 1973. Et c'est un conseil des relations du travail qui s'est attiré le respect des autres conseils des relations du travail canadiens.

Cela étant dit, il ne faut cependant pas ignorer les dangers que représentent certains écueuils que ces quelque 15 ans d'expérience ont permis de déceler et qui pourraient influer sur la qualité de ses activités.

Quant à l'avenir, seuls les critères suivants offrent la garantie d'un Conseil de qualité:

1. Les gouvernements (et le Conseil en a connu plusieurs depuis 1973) se doivent d'instruire pleinement et constamment les députés et leurs ministres de la nature exacte du rôle du Conseil. Et ils doivent insister auprès d'eux pour qu'ils en respectent l'indépendance avec la rigueur la plus absolue.

   Le Conseil n'est pas un tribunal appartenant à la hiérarchie de la magistrature régulière, mais c'est un tribunal administratif quasi judiciaire qui n'est pas un tribunal inférieur. Il s'agit d'un tribunal spécialisé qui possède l'une des prérogatives dévolues à tous les tribunaux: l'immunité contre toute ingérence ou pression politique. Autant il est reconnu qu'il est impensable qu'un ministre, voire un député, se permette d'intervenir auprès d'un magistrat saisi d'une affaire, autant il devra être reconnu que le même geste est impensable lorsqu'il s'agit d'un groupe ou d'un membre du Conseil canadien des relations du travail saisi d'une affaire.

2. La pensée politique du Parlement doit en tout temps être exprimée clairement dans le texte de loi que le Conseil doit appliquer. Dès qu'il lui est signalé par la jurisprudence du Conseil ou par un jugement d'une cour de révision qu'il y a une faille ou une imprécision dans cette pensée politique, la modification nécessaire doit suivre le processus législatif pour y remédier dans les meilleurs délais. Sans ces modifications, le Conseil risque de tourner à vide.

   Sauf pour quelques modifications mineures en 1984, le Code canadien du travail n'a pas été revu en profondeur depuis 1978. Il s'est créé de sérieuses brèches à plusieurs endroits. Il faudra les colmater si la politique du Parlement n'a pas changé.

3. Le Conseil s'efforce d'exécuter son mandat avec un grand respect pour les droits des parties et de leurs avocats. Bien que le Conseil ne soit pas tenu d'appliquer toutes les règles de droit avec la même rigueur que la magistrature, il doit quand même respecter les règles fondamentales, telles la justice naturelle et l'audi alteram partem. Il croit que les parties et les membres du Barreau doivent respecter le rôle du Conseil en matière de relations ouvrières. Toute atteinte à ce respect mutuel ne pourrait qu'être néfaste pour le rôle important du Conseil.

4. Il a été fait allusion plus haut au caractère explosif des relations ouvrières et de la nécessité d'agir rapidement et définitivement. Pour ces raisons entre autres, le Parlement a préféré donner la compétence à un tribunal administratif spécialisé. Il est allé plus loin en statuant que les décisions du Conseil sont définitives et sans appel. Il a assorti cette préférence d'une clause privative dans le Code, comme il l'a fait

Le 1er mars 1973, une loi du Parlement modifiant la législation du travail fédérale est entrée en vigueur. Les modifications apportées découlaient d'une importante étude à laquelle avaient contribué un grand nombre de spécialistes canadiens en relations ouvrières et en droit du travail. Cette étude, dite le rapport Woods, débouchait sur une foule de recommandations dont certaines ont été retenues et incorporées dans la nouvelle loi. L'une des recommandations les plus importantes a donné naissance à un Conseil canadien des relations du travail très différent.

Au 31 mars 1989, il se sera donc écoulé plus de 16 ans depuis la création du nouveau Conseil. J'estime qu'il y a peut-être lieu de dresser un bilan.

Il semble que c'est encore un lieu commun que, dans des domaines de plus en plus complexes, les gouvernements démocratiques modernes doivent recourir de plus en plus à des tribunaux administratifs spécialisés pour gouverner efficacement.

Non seulement les relations ouvrières sont-elles parfois orageuses, mais elles sont aussi délicates, sûrement complexes et certainement importantes dans le développement de politiques économiques fructueuses.

Bon nombre d'obligations, de droits et de recours nouveaux ont été incorporés au Code canadien du travail par les modifications de 1973. Certains exigeaient l'exercice de pouvoirs quasi judiciaires et de pouvoirs administratifs accrus. Le Conseil devenait, par suite de certaines modifications de 1973, un tribunal administratif quasi judiciaire. On prévoyait que, en raison des changements apportés au rôle du nouveau tribunal, le volume d'affaires allait croître.

L'ancien Conseil était surtout un tribunal administratif qui constituait une division du ministère du Travail, se rapportant au ministre du Travail et dont presque tous les services requis pour fonctionner lui étaient fournis par les fonctionnaires à l'emploi du Ministère. En outre, les membres n'y siégeaient pas d'une façon permanente et à plein temps. Leurs nominations étaient recommandées par les associations ouvrières et patronales. Les membres pouvaient continuer de représenter la partie qui avait recommandé leur nomination: c'était un conseil «partisan».

Le Conseil siégeait en moyenne trois ou quatre jours par mois à Ottawa, et ce n'est que très rarement, au besoin, qu'il convoquait des audiences publiques à l'extérieur de la ville.

Dès 1973, le nouveau Conseil devenait un tribunal indépendant de Travail Canada. Il rendait compte directement au Parlement. Il gérait son propre budget pour lequel il était imputable au Parlement. Et, il lui incombait de doter lui-même les postes de soutien requis. Les membres étaient nommés de façon permanente (mandats de cinq ou de dix ans) et à plein temps. À ce titre, ils ne devaient aucune allégeance aux parties patronale ou syndicale.

En tant que tribunal administratif quasi judiciaire, quels défis devait-il relever?

La compétence fédérale en matière de relations ouvrières vise un nombre plutôt modeste d'employés, soit environ 700 000. Ceci s'explique du fait que la Constitution attribue la compétence première aux provinces. Son aire géographique est toutefois nationale et cette compétence s'étend aux employeurs et à leurs employés dans des secteurs importants, notamment aviation, rail, transport routier, radiodiffusion, télécommunications, etc. En outre, le Conseil a compétence exclusive sur les deux territoires.

Après une étude approfondie de la volonté du Parlement qui a été énoncée par des politiques et véhiculée par le Code canadien du travail, le nouveau Conseil canadien des relations du travail s'est attaqué à la réalisation de son objectif premier: mettre sur pied un tribunal administratif spécialisé de qualité.

Premièrement, la composition du Conseil devait être vraiment nationale:

- les membres devaient provenir de toutes les régions du Canada;
- les membres devaient posséder une expertise solide en relations ouvrières dans autant de secteurs régis par le Code que possible;
- la présence de membres de sexe féminin était essentielle;
- il devait y avoir suffisamment de membres bilingues pour répondre aux exigences linguistiques du pays.

Deuxièmement, le Conseil a décidé de décentraliser ses services pour y faciliter l'accès dans le Canada. Il a donc recruté du personnel de soutien spécialisé en relations ouvrières dans tout le Canada pour doter les bureaux qu'il a ouvert dans les régions. Il a délégué les pouvoirs nécessaires à ce personnel pour recevoir et traiter les demandes des parties, les aviser de leurs droits et obligations en vertu du Code et préparer les dossiers aux fins d'étude par un groupe du Conseil.

Table des matières

	Page
Introduction	1
Le Conseil canadien des relations du travail	5
• Compétence constitutionnelle	5
• Composition du Conseil	6
• Personnel du Conseil	8
• Publications	9
• Organigramme	10
Motifs de décision	11
Révision judiciaire et procédures connexes	19
Activités du Conseil en 1988-1989	23
Activités par type d'affaire	25
Activités par secteur d'activité	33
Aperçu historique du Code canadien du travail (Partie I)	37
Tableaux statistiques	39
État financier	47

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

le 22 mai 1990

L'honorable Jean Corbeil
Ministre du Travail
Travail Canada
Place du Portage
Phase II
Hull (Québec)
K1A 0J2

Monsieur le Ministre,

Au nom de l'ancien Président, Marc Lapointe, et aux termes des dispositions de l'article 121 du Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1989.

Le tout respectueusement
soumis,

J.F.W. Weatherill
Président

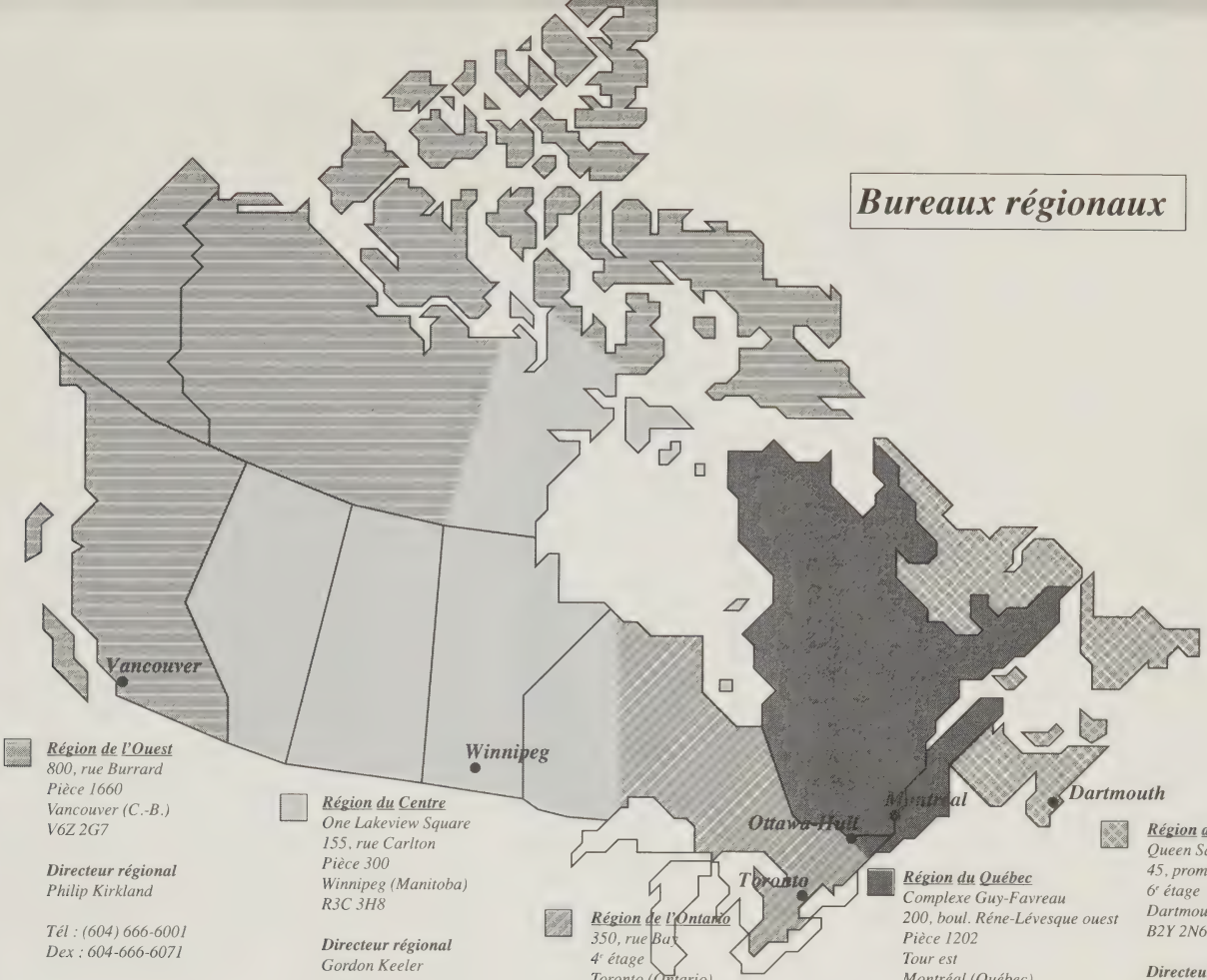
LIBERTÉS FONDAMENTALES

«Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.»

«Tout employeur est libre d'adhérer à l'association patronale de son choix et de participer à ses activités licites.»

(Article 8, Partie I,
Code canadien du travail)

Bureaux régionaux



Région de l'Ouest
800, rue Burrard
Pièce 1660
Vancouver (C.-B.)
V6Z 2G7

Directeur régional
Philip Kirkland

Tél : (604) 666-6001
Dex : 604-666-6071

Région du Centre
One Lakeview Square
155, rue Carlton
Pièce 300
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3H8

Directeur régional
Gordon Keeler

Tél : (204) 983-3145
Dex : 204-983-3170

Région de l'Ontario
350, rue Bay
4e étage
Toronto (Ontario)
M5H 2S6

Directeur régional
Peter Suchanek

Tél : (416) 973-3782
Dex : 416-973-6543

Région du Québec
Complexe Guy-Favreau
200, boul. Réne-Lévesque ouest
Pièce 1202
Tour est
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

Directrice régionale
Debra Robinson

Tél : (514) 283-3258
Télex : 05562171
Dex : 514-283-3590

Région de l'Atlantique
Queen Square
45, promenade Alderney
6e étage
Dartmouth (N.-É.)
B2Y 2N6

Directeur régional
John Vines

Tél : (902) 426-7068
Dex : 902-426-7397

Membres du Conseil

PRÉSIDENT



M. Lapointe

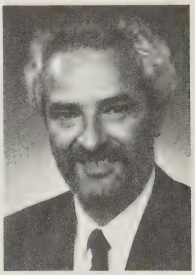
VICE-PRÉSIDENTS



H. Jamieson



T. Eberlee



S. Brault

MEMBRES



V. Gannon



L. Parsons



C. Davis



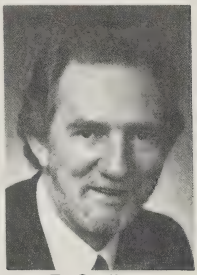
G. Gosselin



E. Bourassa



J. Alary



R. Cadieux

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

16E RAPPORT ANNUEL

1988-1989

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Administration centrale

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

Tél.: (613) 996-9466
Télex: 053-4426
Télécopieur: (613) 995-9493

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990

N° de cat. LR1-1989

ISBN 0-662-57480-X

Conseil Canadien des Relations du Travail

16E RAPPORT ANNUEL

1988-1989

Government Publications

CAI
L100
-A56

Canada Labour Relations Board

17th ANNUAL REPORT

1989-1990

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Head Office

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

Tel.: (613) 996-9466
Telex: 053-4426
FAX: (613) 995-9493

©Minister of Supply and Services Canada 1991

Cat. No. LR1-1990

ISBN 0-662-58059-1

Canada Labour Relations Board



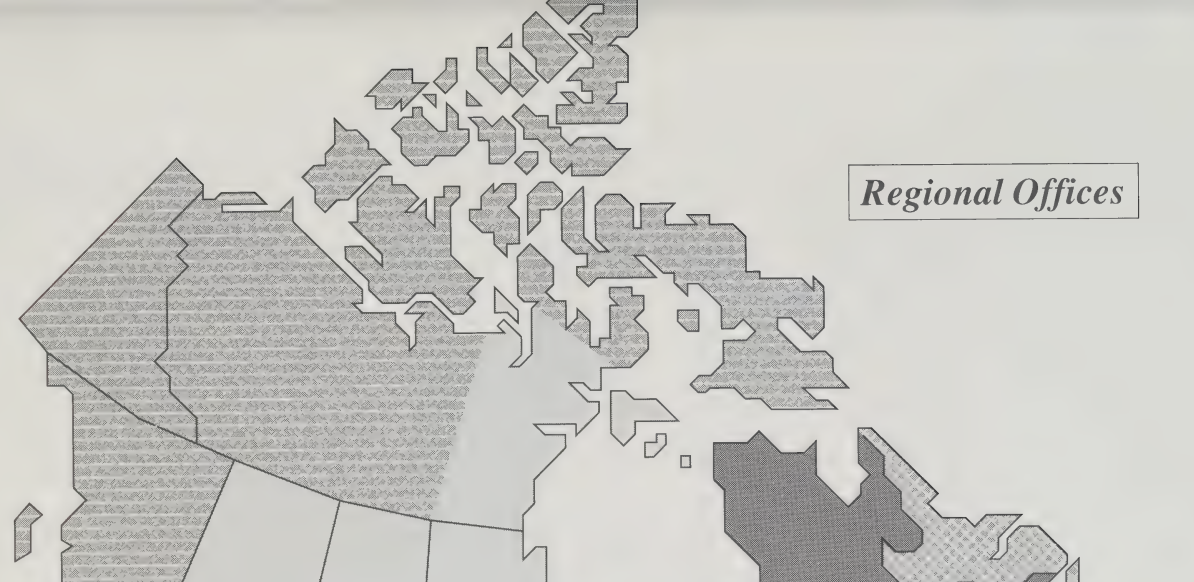
17th ANNUAL REPORT

1989-1990



In the forefont from left to right: Thomas M. Eberlee, Vice-Chairman, Hugh R. Jamieson, Vice-Chairman, J.F.W. (Ted) Weatherill, Chairman, Louise Doyon, Vice-Chair, and Serge Brault, Vice-Chairman. Standing from left to right: Evelyn Bourassa, Robert Cadieux, Michael Eayrs, Calvin B. Davis, François Bastien, Linda M. Parsons, J. Jacques Alary and Ginette Gosselin, Members.

Regional Offices



Western Region
800 Burrard Street
Suite 1660
Vancouver, B.C.
V6Z 2G7

Regional Director
Philip Kirkland

Tel: (604) 666-6001
Dex: 604-666-6071

Central Region
One Lakeview Square
155 Carlton Street
Suite 300
Winnipeg, Manitoba
R3C 3H8

Regional Director
Gordon Keeler

Tel: (204) 983-3145
Dex: 204-983-3170

Ontario Region
350 Bay Street
4th Floor
Toronto, Ontario
M5H 2S6

Regional Director
Peter Suchanek

Tel: (416) 973-3782
Dex: 416-973-6543

Quebec Region
Guy-Favreau Complex
200 René-Lévesque Blvd. West
Suite 1202
East Tower
Montréal, Quebec
H2Z 1X4

Regional Director
Debra Robinson

Tel: (514) 283-3258
Telex: 05562171
Dex: 514-283-3590

Atlantic Region
Queen Square
45 Alderney Drive
6th Floor
Dartmouth, Nova Scotia
B2Y 2N6

Regional Director
John Vines

Tel: (902) 426-7068
Dex: 902-426-7397

BASIC FREEDOMS

"Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities."

"Every employer is free to join the employers' organization of his choice and to participate in its lawful activities."

(Section 8, Part I,
Canada Labour Code)

C.D. Howe Building
240 Sparks St.
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

January 31, 1991

The Honourable Jean Corbeil
Minister of Labour
Labour Canada
Place du Portage
Phase II
Hull, Quebec
K1A 0J2

Dear Mr. Minister:

In accordance with the provisions of Section 121 of the Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report on the activities of the Canada Labour Relations Board for the year ending March 31st, 1990.

Respectfully submitted,

J.F.W. Weatherill
Chairman

Table of Contents

Page

Chairman's Message 1

The Canada Labour Relations Board 2

- Enabling Statute 2
- Constitutional Jurisdiction 3
- Composition of the Board 3
- Staff of the Board 6
- Organization Chart 8

Reasons for Decision 9

Judicial Review 14

Caseload Activity of the Board in 1989-90 17

Caseload Review by Type of Application 19

Caseload Review by Industry 28

Statistical Tables 32

Financial Statement 41

Chairman's Message

This report covers a year of transition. My predecessor, Marc Lapointe, Q.C., was the first to preside over the Canada Labour Relations Board, when it was given status as a separate department and was established as an autonomous quasi-judicial agency. He presided over a period of some 17 years, always defending the independence of the Board, while ceaselessly working to ensure that properly qualified persons were appointed, and that the quality of the Board's work was of the highest. Given the length of his tenure of office and his own personal qualities it is understandable and right that the Board's present stature and quality be recognized as attributable to the devoted work of Marc Lapointe. I am dedicated to continuing that task and to maintaining those standards.

With regard to decisions issued by a quasi-judicial tribunal such as the Board, the Chairman of such a board bears responsibility only for those in which he himself participates, as cases must be decided only by those who hear them. The Chairman nevertheless assigns panels, administers the agency, sits on some cases himself and is available for consultation where that is desired.

Apart from his functions as head of the adjudicative work of the Board, the Chairman is also the Chief Executive Officer of the Board. In this capacity, and also in order to establish an operational and administrative framework appropriate for dealing with the greatly expanded and qualitatively more complex caseload which has developed in the last two years, I have instituted organizational changes in the staff functions of the Board. All of the "operational" functions - the labour relations and hearing support functions - now come under the responsibility of the Director General of Operations, Gérard Legault. This includes responsibility for the Board's five regional offices whose Directors supervise the field work which leads to the settlement of a high proportion of applications and which in many other cases provides the factual material which permits the Board to make its decision without the necessity of a public hearing. The procedures the Board has developed in cases involving bargaining rights, complaints of unfair practices and illegal strikes and lockouts are (although not always) rapid. It is hoped that as the current surge of cases involving a few labour relations situations which have generated much litigation is digested, substantial reductions in the average time taken to deal with cases can be achieved.

The "administrative" or support functions necessary to the operation of an independent department are now the responsibility of the Director General, Corporate Management Services, David Craig. This grouping of heretofore distinct service branches has led to the development of a team approach, and has been complemented by the recent appointment of a Director of Informatics, who will coordinate the expansion and modernization of data processing operations at the Board.

Finally, the new position of Senior Counsel has been created, and Johane Tremblay appointed thereto. The Legal Services branch of the Board has been established as a continuing operation, to provide internal research and opinions, general legal advice, and representation of the Board in the majority of proceedings before the Federal Court of Appeal in which we are involved. Our view is that the Board should appear, essentially, as amicus curiae, and our hope is that, over time, we will be seen to have made a contribution to the development of Canadian administrative law.

My first year at the Board has, thanks in large measure to the objectivity and insight of Board Members, been a very satisfying one. During the year, Members James Abson and Victor Gannon left the Board upon the expiry of their extended terms. Their hard work over many years has contributed greatly to the Board's accomplishments. Also during the year, Vice-Chair Louise Doyon as well as Members Michael Eayrs and François Bastien have been appointed. These appointments have all met the criteria described by Marc Lapointe in the 1988-89 annual report, and carry on the admirable and solid tradition of non-political appointments to the Board.

There has been a remarkably low turnover of staff at the Board. Expert, devoted and loyal, they are the family without whose support I could not function.

In 1973, with the enactment of Part V (now Part I) of the Canada Labour Code, Parliament gave new life to the Canada Labour Relations Board. Following the Woods Task Force's recommendations (**Canadian Industrial Relations: The Report of the Task Force on Labour Relations** (Ottawa: Privy Council Office, 1968)), the new Board, an autonomous, non-representational and quasi-judicial tribunal, boasted statutory powers pertaining to the administration, interpretation and application of Part V of the Canada Labour Code. The Board was also designated as a "department" within the meaning of the Financial Administration Act, independent of Labour Canada. Parliament set out its philosophy of the "new" Board's role - promoting effective industrial relations - in the preamble to the Canada Labour Code.

Once established, the Board set up its head office in Ottawa as required by Parliament. One of the first challenges the Board faced was to overcome the problems involved in having jurisdiction in every province and territory in Canada. The Board decided that to provide reasonable access to its services, it had to travel. Therefore, it normally holds its hearings in a convenient location to all parties. By travelling across Canada, the Board keeps abreast of the issues the various labour relations communities must face.

The Board, which must provide its services, including hearings, in both official languages, decided to decentralize and establish a permanent presence in various regions to assist promptly and continuously the labour relations communities.

It set up regional offices in Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg and Vancouver and staffed them with experienced directors and labour relations officers. Cases are assigned to officers who investigate applications, as well as mediate unfair labour practice complaints and unlawful strikes and lockouts. Settling these complaints and disputes eliminates the need and expense of public hearings and emphasizes the remedial aspect of the Board's approach to these types of cases. Furthermore, when officers settle unlawful strikes and lockouts, they can avoid unlawful shut downs of important services for unexpected and extended periods.

The Board's offices provide information to the public on the Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations) as well as on the Board's policies, procedures and jurisprudence. They are also instrumental in keeping the Board updated and informed of issues affecting the local labour relations communities.

Enabling Statute

The Canada Labour Code, the Board's enabling statute, has over the years undergone numerous changes. Prior to 1973, Part V dealt essentially and almost exclusively with the acquisition and termination of bargaining rights. In 1973, the amended Code provided for additional duties and functions, which included the following.

- investigating, mediating, hearing and disposing of complaints of unfair labour practices against employers, unions or their agents
- investigating and disposing of applications respecting technological changes
- determining the rights and obligations of employers and bargaining agents in the case of mergers, amalgamations or sales of business

This "new" Part V also extended bargaining rights to professional employees, dependent contractors, and supervisors.

In 1978, Bill C-8 further amended Part V of the Canada Labour Code, enlarging the Board's jurisdiction and powers. Major features of the amendments to Part V included the following.

- The Board may determine the wishes of the majority of employees in a bargaining unit as of the date of filing of the application for certification or such other date it considers appropriate.
- The unions must fairly represent all members of the bargaining unit, and union hiring halls must establish fair and objective referral procedures.
- On referral from the Minister of Labour, the Board may settle the terms and conditions of first collective agreements.

Furthermore, Parliament broadened the scope of the Board's discretionary powers in dealing with unlawful strikes or lockouts by giving the Board the authority to issue cease and desist orders when unlawful work stoppages occur. The Board also acquired the function of granting consent to prosecute, a function formerly performed by the Minister of Labour.

Part IV of the Code (now Part II) granted the Board new jurisdiction with respect to the referral of a safety officer's decision to the Board regarding dangerous or unsafe working conditions and the hearing of employees'

complaints alleging discriminatory treatment for exercising their rights in relation to safety.

Bill C-34, An Act to Amend the Canada Labour Code, further amended the Code and was proclaimed into force effective July 18, 1984. These most recent amendments to Part V of the Code included the following.

- The Code contains a new definition of "dependent contractor."

- The Code provides for compulsory dues deduction from all employees in a bargaining unit by the employer, where the union so requests, whether or not the employees are union members.

- The Code has the authority to override the provisions of a collective agreement when an employee, because of his religious conviction or beliefs, objects to joining a trade union or to paying regular union dues. The Board may now waive the requirement of union membership and allow union dues to be paid instead to a registered charity within the meaning of the Income Tax Act.

Finally, the Code provides for the appointment of part-time Board members to assist the Board in carrying out its functions under Part IV of the Code and for disposal by any Board member of an uncontested application or matter referred to the Board under Part V of the Code.

In 1989, the provisions of the Canada Labour Code were renumbered, and Part V became Part I (Industrial Relations), through the adoption of the Revised Statutes of Canada. Other changes to Part I were simply intended to standardize the legislative language, not to alter the meaning of any section of Part I of the Code.

Constitutional Jurisdiction

Labour relations are primarily a provincial responsibility. At the federal level, however, the Canada Labour Relations Board has jurisdiction in all provinces and territories with respect to federal works, undertakings or businesses within the legislative authority of the Parliament of Canada. In broad terms, the following industries and activities are covered.

- Air transportation
- Banking
- Broadcasting
- Communications
- Crown corporations
- Flour and feed mills and grain elevators
- Longshoring
- Industries in the Yukon and Northwest Territories
- Railways (interprovincial and international)
- Road transportation (interprovincial and international)
- Shipping and navigation
- Miscellaneous works declared by Parliament to be to the general advantage of Canada

An estimated 700 000 employees are covered by the provisions of Part I of the Canada Labour Code. In addition to its responsibilities under Part I of the Code the Board is responsible for certain provisions of Part II (Occupational Safety and Health), as outlined further at page 26.

Composition of the Board

Board members are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. To ensure a truly national character, members are selected from various regions across Canada. As full-time members of a non-partisan Board, they cannot hold any other remunerated office or employment.

As stipulated in the legislation, the Board must carry out its business with not less than three members, one of whom must be either the chairman or a vice-chairman. Exceptions to this include references or complaints made pursuant to Part II of the Canada Labour Code (Occupational Safety and Health) and, in this regard, section 156 of Part II provides that any Board member may dispose of such cases. Another exception to the three-person panel, limited to uncontested matters, is provided in section 14(2) of Part I of the Code.

During the 1989-90 year, the chairman and a member departed. The Board wishes to publicly thank Marc Lapointe and Victor Gannon for their years of service and commitment to both the Board and the labour relations community it serves. They will remain in their capacity with respect to those cases that require their continued participation.

The following contains a short biography of all the members of the Board as of March 31, 1990.

Chairman

J.F.W. (Ted) Weatherill

Prior to his appointment, Mr. Weatherill held several positions: from 1968 until the date of his appointment, he practised as a full-time labour-management arbitrator; from 1964-1967, he was Vice-Chairman of the Ontario

Labour Relations Board; and from 1960 to 1978, besides his professional activities, he held various chairs of law at Osgoode Hall Law School, Western University and the University of Ottawa.

Mr. Weatherill is a graduate of the University of Toronto (B.A., LL.B.) and holds a Master's degree from Harvard University. He was called to the Bar of Ontario in 1960.

He wrote numerous periodical articles relating to industrial relations and labour law as well as the publication entitled: **A Practical Guide to Labour Arbitration Procedure** (Aurora: Canada Law Book Co., 1987).

Vice-Chairmen

Hugh R. Jamieson

A member of the Board since 1978, Mr. Jamieson was appointed Vice-Chairman in July 1982. Before joining the Board, he was Vice-Chairman of the Manitoba Labour Relations Board for five years, administering the Manitoba Payment of Wages Act as well as the Labour Relations Act. During that time, he acted as Chairman of the Manitoba Labour Board during extended absences of the Chairman. Prior to 1973, Mr. Jamieson had served as Deputy Registrar of the Manitoba Labour Relations Board and also as Labour Inspector of the Manitoba government involved in the investigation and mediation of labour disputes.

Thomas M. Eberlee

Mr. Eberlee was federal Deputy Minister of Labour for eight years prior to his appointment in August 1982. His public service career spans over 25 years in both the provincial (Ontario) and federal spheres. Before joining Labour Canada in 1974, he held several positions with the Ontario government, including that of Deputy Minister of Community and Social Services and Deputy Minister of Labour. He served on provincial cabinet committees and commissions on human rights, manpower training and labour management relations in the construction industry. He graduated from the University of Toronto with a degree in modern history.

Serge Brault

Mr. Brault was appointed in April 1984. Having obtained his B.A. and law degree at the University of Montréal, he was admitted to the Quebec Bar in 1971. Later he pursued specialized studies (scholarship from the French government and the University of Quebec) at the Sorbonne in Paris (private law). He then went on to practice law with one of the member federations of the Confederation of National Trade Unions and in 1974 went into private practice; he concentrated on all aspects of labour law. In addition to his professional activities, Mr. Brault lectured in labour law and civil law at the University of Quebec in Montréal and the University of Montréal.

Louise Doyon

Ms. Louise Doyon of Montréal took up office on May 15, 1989. After studying law at Laval University in Québec, Ms. Doyon was admitted to the Quebec Bar in 1969 and specialized in labour law and labour relations. Until 1979, she practiced law first as legal advisor to the Confederation of National Trade Unions in Montréal. Up to her appointment, Ms. Doyon taught labour law and other related subjects, at the Bachelor and Master's levels, at the University of Quebec in Montréal. She also lectured at the École de formation professionnelle of the Quebec Bar from 1986 to 1988.

Members of the Board

Linda M. Parsons

At the time of her appointment in September 1985, Ms. Parsons was employed as a Public Affairs Officer with Labour Canada in Ottawa. She has had extensive experience in all aspects of industrial relations, namely in her previous employment with the Newfoundland Association of Public Employees and the Canadian Labour Congress. In addition, she is a past president of the St. John's and District Labour Council and a former executive member of the Newfoundland and Labrador Federation of Labour.

Calvin B. Davis

Appointed in September 1985, Mr. Davis, of Vancouver, B.C., was a part-time member of the B.C. Labour Relations Board. He was also employed as a researcher with the B.C. Construction Industry Health and Safety Council. A member of the International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers, Local 97, for 15 years, he has worked in the field as a journeyman ironworker and general foreman. Active in the affairs of the union, he served in executive capacities and was a representative on the negotiating committee. Mr. Davis also served on various other committees regarding the ironworking industry and was a union representative to the Vancouver and District Labour Council, Vancouver and District Building and

Construction Trades Council, B.C. Federation of Labour conventions and British Columbia and Yukon Building Trades conventions.

Ginette Gosselin

A nurse by profession, Ms. Gosselin has extensive experience in labour relations, particularly in the public and parapublic sectors. Ms. Gosselin started out as president of her local union, the Alliance des infirmières de Montréal, and became in 1976 the first president of the Quebec Federation of Nurses, a position she held for eight years. In that capacity, Ms. Gosselin was involved in all aspects of labour relations: organization and representation of members, organization and co-ordination of services to the membership, negotiation and application of collective agreements, mediation, conciliation and arbitration, as well as strikes and their settlement. During that period, she also held the position of co-president of the Quebec nurses' association in the industry-wide negotiations with the Quebec government. Ms. Gosselin was a member of the Conseil de la santé et des services sociaux de la région de Montréal métropolitain for a three-year period. When she was appointed to the Board, Ms. Gosselin was studying law at the University of Quebec in Montréal.

Evelyn Bourassa

Ms. Bourassa has acquired vast experience in the broadcasting industry in the areas of management and labour relations. In the course of her career at the Canadian Broadcasting Corporation, Ms. Bourassa represented the Corporation during the negotiations of collective agreements and administered their related activities. Moreover, she was responsible for the application, interpretation, implementation and administration of these agreements, more specifically via joint committees, grievance committees and arbitration. Previously, Ms. Bourassa held various positions within the Canadian Union of Public Employees, i.e. member of the executive committee and co-ordinator of and spokesperson for the grievance committee of Local 675, and member of the Inter-union cartel comprised of unions in the CBC's French network.

Jacques Alary

Mr. Alary has acquired his labour relations experience in the road transportation industry by participating in the negotiation of collective agreements at various provincial industry-wide bargaining tables. Furthermore, he administered jointly industry-wide collective agreement decrees, a pension fund and an insurance policy. He participated in the formation and administration of a sector-based occupational health and safety association for this industry. Until his arrival at the Board, Mr. Alary held the position of executive vice-president of the Trucking Association of Quebec and was a member of several provincial and national associations of various interests.

Robert Cadieux

Mr. Cadieux, who was appointed to the Board in October 1988, had been a union representative for 15 years. During six years, he held the position of vice-president responsible for the Maritimes and the province of Quebec with the International Union of Electrical, Radio and Machine Workers (IUE) which, in 1984, merged with the Communications and Electrical Workers of Canada (CWC).

In the course of his career, he has been responsible for the negotiation of numerous collective agreements, as well as for the settlement of strikes. He has also appeared before many arbitration boards and has spent some time as monitor of union education.

Mr. Cadieux is a graduate in social sciences with specialization in labour law from the University of Montréal.

Michael Eayrs

Mr. Eayrs has been consistently engaged in various industrial relations activities since 1951. His early career included experience in most Canadian jurisdictions, the United States and Jamaica.

Prior to his appointment, Mr. Eayrs was Executive Director of the Construction Employers' Coordinating Council of Ontario; Member of the Ontario Labour Relations Board; Vice-Chairman of the Tripartite Construction Industry Advisory Board; Member of the Canadian Labour Market and Productivity Centre Construction Sector Committee.

He has also advised several Ontario Ministers of Labour on Construction Labour Legislation and has held various disputes resolution appointments in that province. As an adjunct associate professor at the University of Waterloo, he has taught Construction Labour Relations in the Construction Master's programme.

François Bastien

Mr. Bastien has extensive experience in the field of labour, having spent the better part of his career in Labour Canada where he last held the position of special advisor to the Deputy Minister. Previously, Mr. Bastien was involved in federal-provincial and international labour affairs. This included dealings with the Japanese Ministry of Labour, the Commonwealth Trade Union Council and the OECD. In Canada, he has been actively involved in consultations between the federal government and business and labour.

Mr. Bastien is a graduate of the University of Montréal (B.A.) and the University of Ottawa (M.A. and M.B.A.). He is also a graduate of the National Defence College.

Staff of the Board

Apart from the above appointees, all other Board employees are public servants. At the end of the fiscal year, 95 public servants worked at the Board: 68 worked in Ottawa and 27 in the regional offices.

With the new Chairman's arrival, the organization experienced some changes. However, these did not alter the Board's mandate or responsibilities. In fact, this reorganization simplified reporting relationships (see organizational chart at page 8). The Board's operation now consists of the following areas: Corporate Management Services, Operations and Legal Services.

a) Corporate Management Services

The Corporate Management Services Branch is responsible for all aspects of the Board's administrative and financial support. To fulfill its mandate, this Branch consists of the following divisions: Finance and Administration, Reference and Research Centre, Human Resources Management Services, and Policy, Planning and Communications.

The **Finance and Administration** division provides all essential administrative services and support, namely word processing, purchasing, accounting, reproduction and mail services, accommodation, and arranging facilities and services for all Board hearings.

The **Reference and Research Centre** in Ottawa provides informational support to Board members and staff, with its specialized collection of files, books, periodicals, and other research materials, as well as its on-line system. It also serves as a comprehensive resource in the field of labour relations for other libraries, students, lawyers, and researchers.

The **Human Resources Management Services** unit is responsible for classification, staffing, staff relations, training and development, official languages and employment equity programs, as well as pay and benefits. It is also responsible for conducting and integrating human resources planning within the framework of strategic, operational and work planning. It deals with occupational health and safety matters, and employee assistance programs.

The **Policy, Planning and Communications Directorate** reviews and updates the Board's operations policies and procedures, conducts research and statistical analysis, analyzes proposed and accepted changes to the Code as well as prepares, produces, edits and distributes informational material for the public (a list follows). It also reviews all legislation before Parliament so as to be informed of any proposed legislation that may affect the Board.

Publications

Decisions/Information ("di"): published quarterly, "di" is a bilingual publication containing Reasons for Decision issued by the Board.

The Role of the Canada Labour Relations Board: this booklet describes in layman's terms the provisions of the Canada Labour Code and the Board's practices. It is available in both official languages.

Information Circulars: by way of a series of topical circulars, the Board describes in layman's terms its processes. At present, there are three circulars available to the public.

Bi-Monthly Bulletin: this document contains a summary of all cases decided by the Board during a two-month period. It also contains an update of the courts' involvement in the Board's files.

Copies of individual decisions are also available in both official languages as well as bilingual summaries of each published Board decision.

Information on all of the Board's publications and on subscription fees may be obtained by calling, writing or visiting the Communications Service.

b) Operations

The Operations Branch is responsible for the investigation and mediation functions of the Board, the provision of Registrar services, as well as overall case processing and management. Labour relations officers in the Board's five regional offices (Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg and Vancouver), as well as at headquarters in Ottawa, carry out the investigation and mediation functions.

Each regional office is headed by a Regional Director (Registrar) who reports to the Director General of Operations (Chief Registrar) in Ottawa.

The **Operational Information Systems Division,** also part of this Branch, monitors the computerized case management and information retrieval system, compiles jurisprudential headnotes and indexes of Board decisions, maintains the Board's operational case files, and provides other related services.

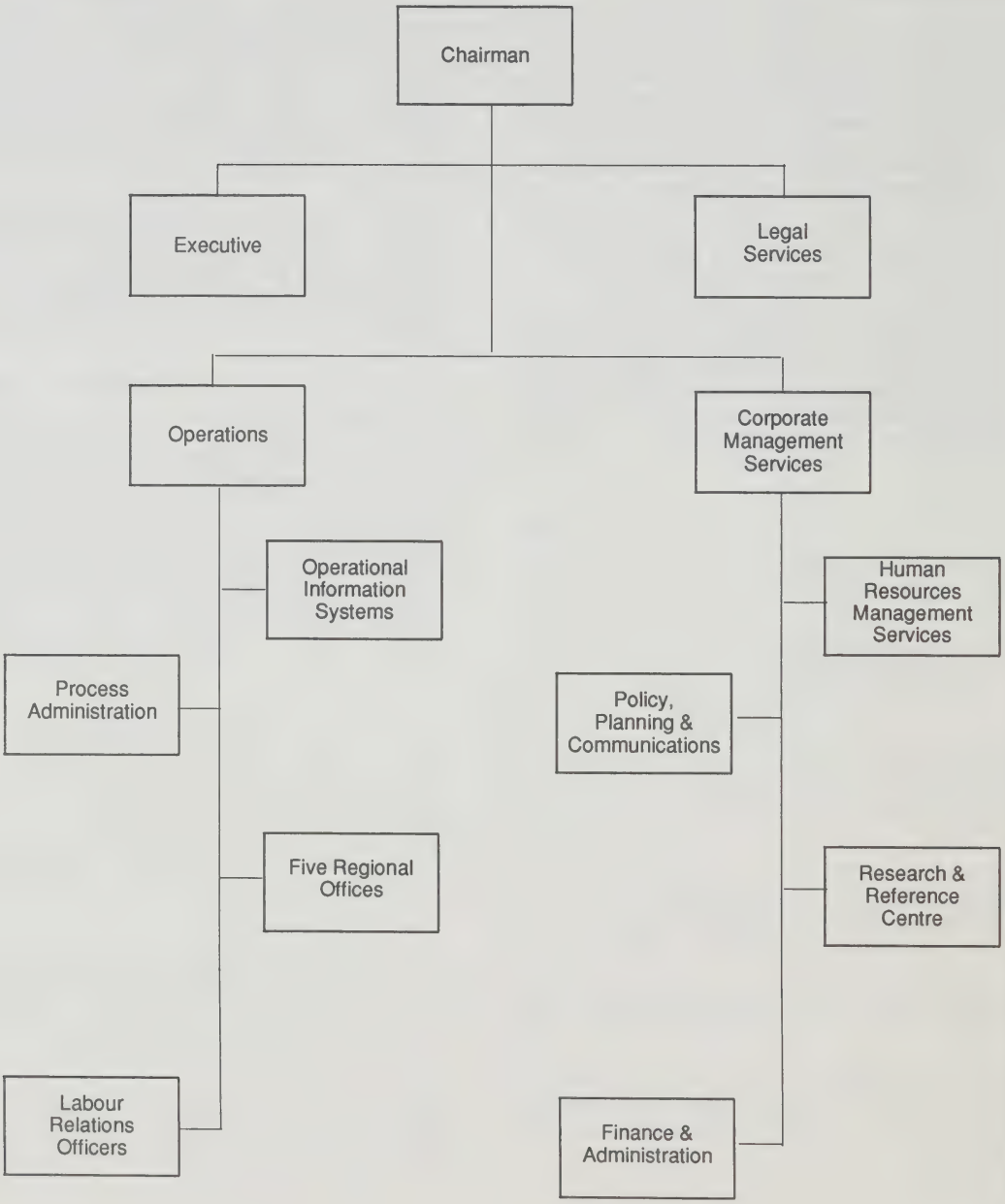
Process Administration, another component of this Branch, provides process services to Board panels prior to, during and following public hearings and in-camera meetings. The staff, consisting of four process officers and a chief, performs such functions as issuing subpoenas, recording exhibits and minutes of proceedings, preparing and issuing Board orders and decisions and preparing a number of reports essential to case tracking and management.

The Operations Branch is also responsible for a number of ancillary responsibilities, such as maintaining relationships with other federal and provincial boards and departments on matters of mutual concern, preparing and providing certain types of information to the public, and administering the Access to Information and Privacy Acts.

c) Legal Services

This Branch consists of three legal counsel, a law student, an administrative assistant and a legal secretary. It provides the members of the Board and its various directorates and services all the legal assistance deemed necessary to fulfill the Board's general mandate. The Board's legal counsel represent the Board in most judicial review proceedings.

Organization Chart



Certification

As part of an application for certification,[1] Réseau de Télévision Quatre Saisons Inc. asked the Board to provide it with evidence of membership of employees who wished to unionize. The Board did not agree to this request, citing section 28 of its Regulations. The employer made another request and alleged that section 28 of the Regulations was null and void and that section 15(o) of Part I of the Code was unconstitutional. Section 28 of the Regulations, made pursuant to the power conferred on the Board by section 15 of the Code, provides that evidence of union membership shall not be made public unless the Board is of the opinion that disclosure would be in furtherance of the purposes and intent of the Code or its administration.

The Board held that section was consistent with the scheme imposed by section 15(o) and was in keeping with the objectives of the Code, including that of freedom of association. Finally, since the employer did not prove that disclosure of the information requested would further the purposes and intent of the Code, the Board dismissed its request. Moreover, the employer withdrew its allegation that section 15(o) was unconstitutional, having regard to section 7 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. The application for certification was therefore granted.

Review and Reconsideration

During Phase II of the review of the overall structure of the bargaining units at Canada Post Corporation, the Board rendered an interim decision.[2] In this decision, the Board determined which persons in Corporate Development at CPC were "employees" within the meaning of the Code and which persons were to be excluded from employee status because they performed managerial duties or were employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations.

After reviewing past Board decisions dealing with the determination of employee status, the Board applied, among others things, as tests to differentiate between officer and manager levels, the complexity of the contracts under the authority of each and the sums of money involved.

With regard to conflicts of interest, the Board reiterated that an employee, whether a union member or a manager, owes loyalty to his/her employer and must not divulge any confidential information to a third party, whether that third party is a trade union or some other person.

In **G. Racine et al.**,[3] longshoremen engaged in coastal operations, whose unit (ILA Local 1845) was integrated into the unit comprising longshoremen engaged in ocean-going operations (ILA Local 375), applied to the Board to review its "merger" in order to establish clearly their seniority rights and to instruct Local 375 to recognize and apply these rights. The Board dismissed the application to review the certification, first, because the longshoremen had not been parties to the certification order and were therefore not entitled to apply for review of the order and, second, because their complaint of breach of the duty of fair representation had been filed out of time. Section 18 cannot be used to circumvent the 90-day time limit prescribed for making a complaint under section 37 of the Code (see Complaints of Unfair Labour Practice).

In **Moffat Communications Limited**,[4] the Board refused to refer a case to a plenary session of the Board because the question raised by the applicant did not involve a general policy question. The employer argued that the Board had exceeded its powers under section 20 of the Code by issuing an interim certification order in which it reserved the right to redefine the bargaining unit once it had disposed of a related application for review. Moreover, in the employer's opinion, the final certification order, whose effective date had been delayed, constituted a "prospective" order that the Board had no authority to issue. The Board concluded that it had the authority to review the composition of the bargaining units and postpone the coming into force of its decisions under section 20 of the Code and section 25(3) of the Regulations.

Finally, the original panel that concluded in **Roland Leblanc**,[5] a case involving the reference of a safety officer's decision to the Board, that no danger existed was asked by the Board, meeting in plenary session, to reconsider its decision. At issue was whether the safety officer's decision was in fact a decision within the meaning of section 129(5) of the Code. The provisions of section 129(5) confer jurisdiction on the Board only where the safety officer decides that no danger exists. The original panel reviewed its decision and concluded[6] that the safety officer had not decided whether or not a danger existed. He had only concluded on procedural grounds that Leblanc could not refuse. The original panel therefore rescinded all remedies ordered in its initial reasons for decision, declaring that it lacked jurisdiction.

Question Concerning the Collective Agreement

In **Canada Post Corp. (Copeland),**[7] following the conversion of a postal outlet to a retail postal outlet (RPO), CPC alleged that the applicant, the former postmistress, ceased to be an employee, and it stopped deducting union dues. The applicant operated, on her own behalf, a general store in which the RPO was located. The matter at issue, whether the applicant was an employee (dependent contractor) within the meaning of the Code, was referred to the Board. In determining the applicant's status, the Board applied the economic control test, which takes into account four factors: contractor's control over the performance of his own work; control over the assets; the chance of profit; and the risk of loss. Applying this test, the Board determined that the applicant exercised ongoing control and is not economically dependent on CPC. She is the owner of the premises that house the RPO which is only part of her business. Consequently, the applicant is an independent contractor and not an employee within the meaning of the Code.

Unlawful Strike

In **Canadian National Railway Company,**[8] the employer alleged that two unions had declared or authorized a work-to-rule campaign, contrary to the provisions of the Code, and that certain members of these unions in Vancouver had participated in the unlawful activities. The Board had issued a "consent order" based on the agreement of the parties that unlawful activities were in fact taking place in Vancouver. In this order, which did not attach liability for these unlawful activities to either the unions or their members, the Board instructed the members of the union in question to cease and desist from participating in these activities. The union members did not obey the order.

The employer subsequently made application to the Board to reconsider the order. After rehearing the case in its entirety, the Board again concluded that unlawful activities were being carried on by the mis-en-cause unions, in the absence of any evidence to the contrary. The Board therefore rescinded its consent order and issued another order in which it instructed the unions to revoke the strike authorization and inform their members of the order. The Board subsequently learned that these measures had the desired effect.

Sale of Business

In **Canada Post Corp. (Rideau Pharmacy Ltd.),**[9] the Board dismissed the application made by the Canadian Union of Postal Workers for a declaration of sale of business. The applicant alleged that the franchising contract entered into by CPC and Rideau constituted a sale of business. The Board held that the post office, located in the pharmacy, is a federal work, undertaking or business because it is an integral part of the postal system. However, after examining the evidence produced, the Board declared that there had been no sale or transfer of business within the meaning of the Code. Rideau had acquired from CPC only the right to establish a business. There was no transfer of an existing business, and no declaration of sale of business could therefore be made.

In **Burns International Security Services Ltd.,**[10] two applicants tried to obtain successor rights following what, in their opinion, constituted a sale of business. Burns provided security services that were previously carried out by CPC employees. The respondent employers argued that Burns, an international security company, is a provincial entity and that the Board therefore lacked jurisdiction to regulate its affairs.

The Board reviewed briefly the criteria applied to determine whether a business under provincial jurisdiction becomes an integral part of a federal work, undertaking or business where the services it provides this federal work, undertaking or business are "essential" or "vital" to the latter's operation. The Board concluded that the activities carried on by Burns at the postal facilities are not an integral part of the federal work, undertaking or business operated by CPC, namely, the collection, transmission or delivery of mail.

Complaints of Unfair Labour Practice

In **Canada Post Corp.,**[11] the two complainants, non-bargaining unit (Rand Formula) employees, alleged that the employer did not allow them to continue working because they were members of the striking bargaining unit. The complainants argued that Rand Formula employees had the right to work during a strike and that by refusing to let them work, the employer had forced them to associate with the union.

After examining the evidence and arguments, the Board concluded that the Code did not guarantee the right of Rand Formula employees to continue performing their duties during a strike.

The complainants also alleged that section 94(3)(a)(vi) of the Code contravened the Charter of Rights and Freedoms because it did not protect their freedom not to associate with a union. Assuming that the Charter guarantees the freedom not to associate, the Board concluded that there had been no violation of this freedom. The complainants had not been forced to associate with a union or to participate in the strike. They had the right to seek work elsewhere during the strike. The Board therefore dismissed the two complaints.

In **Stevens**,[12] a union officer had not acted upon, within the prescribed time limits, a grievance contesting the complainant's dismissal. Moreover, this officer had led the employee to believe, for nearly two years, that his grievance would be referred to arbitration. The Board concluded that such conduct constitutes a breach of the duty of fair representation. The Board ordered, among other things, that the grievance be referred to arbitration and that the union assume the cost of compensation, should the arbitrator decide to grant compensation.

In **Canada Post Corporation**,[13] the union alleged that the employer interfered with the administration of a trade union and the representation by a trade union of its members when it refused to deal with three recently dismissed union representatives. Their dismissal had been referred to arbitration. According to the employer, they were no longer employees and were therefore not authorized to represent the employees belonging to the union.

The Board left it to an arbitrator to deal with the case of one of the complainants. As for the other two complainants, the Board considered them elected representatives of the union, as an entity, rather than individual employees. The objective of the Code in section 94(1)(a) is to protect the entity rather than the basic freedoms of individuals. The Board ordered the employer to allow the two representatives to carry out their union duties.

Another case[14] involved numerous complaints of unfair labour practice made pursuant to sections 37 and 95(i) of the Code. The complainants, longshoremen engaged in coastal operations formerly represented by Local 1845, alleged that Local 375, a unit of longshoremen engaged in ocean-going operations that was enlarged to include coastal operations employees, acted arbitrarily in its negotiations and did not implement the Board's order requiring that coastal operations employees be fairly integrated into the seniority list. More specifically, the terms and conditions of integration negotiated by Local 375 and the Maritime Employers' Association did not recognize their seniority, contrary to the order issued by the Board.

The Board held that it had no jurisdiction to hear the section 37 complaint because it was untimely and dismissed the section 95(i) complaint for want of evidence. However, it invited the parties to be vigilant and cautious when renewing the collective agreement (see Review and Reconsideration).

Safety

Two flight attendants employed by Bradley Air Services filed with the Board a complaint[15] alleging that their employer contravened the Code by dismissing them for exercising their right to refuse to work because they feared for their safety and health. Their concerns involved defective equipment aboard the aircraft and the length of their duty day.

The Board stated that, in the absence of circumstances that clearly constitute a grave danger, the onus is on the complainant to prove that the refusal to work is reasonable. With regard to the defective equipment, the complainants, after bringing this matter to the captain's attention, did not see fit to determine whether steps had been taken to rectify the situation. Moreover, one of the complainants stated that she would have worked the flight had a second crew been assigned to work the return flight. The complainants also refused an offer from the employer to work another route in order to shorten their duty day. The Board found in favour of the employer, who argued that their refusal of the latter offer had led to the dismissal of the complainants, and dismissed the complaint.

In **Rosario Coulombe**,[16] an experienced longshoreman applied to the Board to review the decision of a safety officer who concluded that the sound levels generated by the newly installed mobile crane used to move rolls in the hold of a ship did not constitute a danger. The officer found that no danger existed because the employees were exposed to the levels of sound for less than one hour in a 24-hour period. The Board confirmed the safety officer's decision.

Moreover, this was the first time the Board dealt, in a safety and health complaint, with the manner of calculating the time limit prescribed by section 129(5) of the Code, i.e. the seven days within which an application to review a decision of a safety officer must be referred to the Board. It determined that the time limit began to run when the complainant received the safety officer's decision in writing.

It also determined that in the shipping industry, where jurisdiction over occupational safety is divided between members of the Canadian Coast Guard and Labour Canada personnel, a letter signed by the regional safety officer, who simply acceded to the safety officer's request to refer the decision to the Board, met the requirements of section 129(5).

In a subsequent decision, **Gilles Lambert**,[17] the Board repeated the arguments it relied on in the above decision concerning the seven-day time limit and the referral of a decision signed by a regional safety officer.

In this case, a longshoreman applied to the Board to review a decision of a safety officer. The decision concluded that operating an allegedly defective winch to load a vessel posed no danger. The Board dismissed the objection to the effect that the decision was invalid because the safety officer did not conduct his investigation in the presence of the complainant or a union representative. It also refused to determine whether the safety officer was biased, reiterating that its role is limited to determining whether or not there was a danger within the meaning of the Code. The Board reviewed the decision, concluded that a danger existed and issued directions to the employer to ensure that the situation was rectified.

1. **Réseau de télévision Quatre Saisons Inc.** (1990), as yet unreported CLRB decision no. 779
2. **Canada Post Corporation** (1989), 90 CLLC 16,007 (CLRB no. 767)
3. **G. Racine et al.** (1990), as yet unreported CLRB decision no. 781
4. **Moffat Communications Limited** (1990), as yet unreported CLRB decision no. 785
5. **Roland Leblanc** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 714
6. **Roland Leblanc** (1990), as yet unreported CLRB decision no. 783
7. **Canada Post Corp. (Copeland)** (1989), 5 CLRBR (2d) 79 (CLRB no. 758)
8. **Canadian National Railway Company** (1989), 90 CLLC 16,010 (CLRB no. 770)
9. **Canada Post Corp. (Rideau Pharmacy Ltd.)** (1989), 1 CLRBR (2d) 239; and 89 CLLC 16,019 (CLRB no. 737)
10. **Burns International Security Services Ltd.** (1989), 3 CLRBR (2d) 264 (CLRB no. 746)
11. **Canada Post Corp.** (1989), 4 CLRBR (2d) 291; and 89 CLLC 16,020 (CLRB no. 738)
12. **Stevens** (1989), 90 CLLC 16,009 (CLRB no. 769)
13. **Canada Post Corporation** (1989), as yet unreported CLRB decision no. 772
14. **G. Racine et al., supra**
15. **Monica McHugh and Natalie Garon** (1989), as yet unreported CLRB decision no. 743
16. **Rosario Coulombe** (1989), as yet unreported CLRB decision no. 747
17. **Gilles Lambert** (1989), as yet unreported CLRB decision no. 748

In Cargill Grain Co. v. **Canada (Canada Labour Relations Board),**[1] the employer contested the Board's order certifying the International Union, United Automobile, Aerospace and Agriculture Implement Workers of America. The Board had decided that Cargill operated a federal undertaking within the meaning of the Code. Since certain Cargill grain elevators and mills were affected by two declarations of work for the general advantage of Canada pursuant to section 92(10)(c) of the Constitution Act, 1867, the Board had concluded that Cargill's employees constituted a vital and essential part of its federal undertaking. According to the employer, the Board lacked the necessary constitutional jurisdiction to issue a decision affecting 28 office employees working at Cargill's office in Chatham, Ontario.

The Federal Court of Appeal allowed the employer's application and found that Cargill's business was purely provincial. The fact that three grain elevators, fifteen feed warehouses, three feed mills and two seed cleaning mills were declared to be for the general advantage of Canada was not sufficient to conclude that Cargill constituted a federal business when the operation also comprised twenty-five country silos and a seed bagging plant and when the core undertaking consisted of buying, selling, trading and marketing grain and grain products in Ontario.

Ferguson Bus Lines Ltd. v. **Amalgamated Transit Union, Local 1374**[2] dealt essentially with two questions.

Did the Board exceed its jurisdiction when it decided (i) that Ferguson Bus Lines Ltd. was a federal business and (ii) that there had been a sale of business between Greyhound Lines of Canada Ltd. and Ferguson pursuant to section 44 of the Code?

Furthermore, the Court, proprio motu, asked itself whether the Board had standing to make a submission when a constitutional issue was involved.

Following its decision to cease operating two unprofitable routes in Alberta, Greyhound had asked the Alberta Motor Transport Board for permission to abandon these routes. The provincial board refused to cancel the licence, but agreed to allow a subcontractor to provide the service. Ferguson then signed a contract with Greyhound to provide this service. It should be noted that Ferguson's other activities (mainly school bus transportation) were purely provincial.

The Board decided that the part of Ferguson that operates the routes for Greyhound must be considered a federal business and that there had been a sale of business since Ferguson replaced Greyhound in operating these routes. According to the Board, that part of Ferguson should come under federal jurisdiction because it was an integral part of a federal business.

The Federal Court of Appeal, in written reasons by Madam Justice Desjardins, set aside the Board's decision and held, relying mainly on the judgment in **Northern Telecom Limited** v. **Communication Workers of Canada,**[3] that Ferguson must be considered a wholly provincial business. The Court based its judgment mainly on the fact that Ferguson still operated within the boundaries of the province of Alberta, even following the agreement with Greyhound.

Having reached this conclusion, the Court did not decide, and did not have to decide, the question of the sale of business.

The Court refused to hear counsel for the Board's arguments concerning the constitutional issue on the ground that the Board had had ample opportunity to express itself in its decision. Moreover, Mr. Justice Mahoney added in concurring reasons that the Board has no right to be heard on such a matter.

The Board filed an application for leave to appeal to the Supreme Court on June 25, 1990.

In **Grain Workers Union, Local 333** v. **British Columbia Terminal Elevator Operators' Association and Prince Rupert Grain Ltd.,**[4] the Board, relying on section 18, had amended, at the employer's request and without the bargaining agent's consent, an order in which it had designated an employers' organization as an employer under section 33 of the Code. The Board added one employer to the five employers already making up the employers' organization.

The Federal Court of Appeal held that the Board had exceeded its jurisdiction and set aside the amending order.

The multi-employer bargaining structure established by section 33 of the Code is purely voluntary. Pursuant to that section, the Board has the power to allow or to dismiss the application for certification affecting the employers. It cannot change the number or the identity of said employers. Consequently, the Board could not, without the bargaining agent's consent, amend the order by adding a sixth employer to the employers' organization. The Court declared that, in disposing of an application for review, the Board could not do what it was not permitted to do when it disposed of the initial application for certification.

In **A.W. Amor** v. **Canada Labour Relations Board**,[5] the complainant, an engineer employed by Swiftsure Towing Co. Ltd., was dismissed by his employer because he had been away from work without authorization. According to Mr. Amor, asbestos fibres in the air in the engine rooms represented a danger to his health. After conducting an investigation, a safety officer had declared that the situation posed no danger.

Mr. Amor had filed a complaint with the Board, alleging that he had been dismissed for having exercised a right protected by the Code. The Board had confirmed the finding of the investigation conducted by the safety officer and had decided that the complainant's unauthorized absence from work constituted the only reason for his dismissal. The Federal Court of Appeal dismissed, without reasons, the application for judicial review made by Mr. Amor.

In **Amalgamated Transit Union** v. **Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Blue Line Taxi Co. Ltd.**,[6] the union contested an order in which the Board had certified the applicant to represent employees of the Para Transpo division of Blue Line Taxi Co. Ltd., but had refused to declare OC Transpo and Blue Line Taxi Co. Ltd. a single employer under section 35 of the Code.

The Federal Court of Appeal held that the interpretation and application of section 35 of the Code were within the Board's jurisdiction. The Court further held that the Board had not committed a patently unreasonable error in deciding that the two entities were separate.

National Association of Broadcast Employees and Technicians v. **New Brunswick Broadcasting Co. Limited**[7] dealt with the question of whether the Board had erred in deciding that the certificate certifying NABET to represent all employees of New Brunswick Broadcasting Co. Ltd. did not cover the employees of the new television station MITV in Halifax. Until then, New Brunswick Broadcasting had limited its activities to New Brunswick.

In its reasons, the Board had indicated that certification by station was the norm when dealing with private television stations. Consequently, the Board had stated that to include the employees of MITV without regard to their wishes would be contrary to the fundamental principles of the Code relating to majority status and would favour trade unions as institutions rather than employees and their interests as intended.

The Federal Court of Appeal dismissed the application for review and held that the Board had not committed any error that would open the way to judicial review.

Edward Carvery v. **Canada Labour Relations Board and The Halifax Longshoremen's Association, Local 269, International Lonshoremen's Association**[8] dealt with the application by the Board of section 69(2) of the Code requiring a trade union to apply fairly and without discrimination the rules governing the referral of persons to employment. The Federal Court of Appeal upheld the Board's decision and held that the Board did not err in interpreting this provision. According to the Court, the Board, in applying section 69(2), does not have to determine whether a trade union's decisions respecting the referral rules are right, but only whether these rules were applied fairly and without discrimination.

In **Frederick Transport Limited** v. **United Food and Commercial Workers International Union and Brent Cummings**,[9] the employer contested the Board's order respecting the compensation to be paid Brent Cummings under section 99(1)(c)(ii) of the Code. Brent Cummings, a dependent contractor, was dismissed contrary to sections 94(3)(a)(iii) and (v). The Board had ordered the employer to reinstate the complainant and pay him compensation equivalent to the salary he would have received had he been employed between the date of his dismissal and the date of his reinstatement. Through this application for review, the employer sought to have deducted from this amount the estimated costs of operating the vehicle. According to the provisions of his employment contract, Mr. Cummings was responsible for assuming those costs. The Court held that the Board had not committed any error that could open the way to judicial review in refusing to consider these estimated costs.

In **Marcellus Mejaries** v. **Canada Labour Relations Board**,[10] the complainant, a seaman, was dismissed because in the course of his duties aboard his ship, he had attacked another crew member. A grievance was filed in accordance with the internal procedure, and it was established that Mr. Majories had not co-operated with the union by failing to transmit to it his version of the facts within the prescribed time limit.

Alleging that he had been poorly represented by his union, Mr. Mejaries had referred his case to the Board. The Board had dismissed the complaint on the grounds that the union's actions had to be assessed in the light of the complainant's actions.

The Federal Court of Appeal, per Mr. Justice Marceau, found that the Board had in no way exceeded its jurisdiction and recognized that it was appropriate to consider the complainant's conduct when assessing a breach of the duty of fair representation under section 37 of the Code.

Endnotes

1. **Cargill Grain Co.** v. **Canada (Canada Labour Relations Board)**, [1990] 1 F.C. 511; and (1989), 63 D.L.R. (4th) 174 (C.A.)

2. **Ferguson Bus Lines Ltd.** v. **Amalgamated Transit Union, Local 1374** (1990), 108 N.R. 293 (C.A.F.)

3. **Northern Telecom Limited** v. **Communications Workers of Canada**, [1980] 1 S.C.R. 115; (1979), 98 D.L.R. (3d) 1; and 79 CLLC 14,211

4. **Grain Workers Union, Local 333** v. **British Columbia Terminal Elevator Operators' Association and Prince Rupert Grain Ltd.** (1989), 101 N.R. 105 (F.C.A.)

5. **A.W. Amor** v. **Canada Labour Relations Board**, judgment rendered from the bench, no. A-1097-88, December 4, 1989 (F.C.A.)

6. **Amalgamated Transit Union** v. **Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Blue Line Taxi Co. Ltd.**, judgment rendered from the bench, no. A-110-88, May 2, 1989 (F.C.A.)

7. **National Association of Broadcast Employees and Technicians** v. **New Brunswick Broadcasting Co. Limited**, judgment rendered from the bench, no. A-1138-88, November 2, 1989 (F.C.A.)

8. **Edward Carvery** v. **Canada Labour Relations Board and The Halifax Longshoremen's Association, Local 269, International Longshoremen's Association**, judgment rendered from the bench, no. A-32-89, February 2, 1990 (F.C.A.)

9. **Frederick Transport Limited** v. **United Food and Commercial Workers International Union and Brent Cummings**, judgment rendered from the bench, no. A-747-88, November 17, 1989 (F.C.A.)

10. **Marcellus Mejaries** v. **Canada Labour Relations Board**, judgment rendered from the bench, no. A-804-88, May 16, 1989 (F.C.A.)

Overview

Caseload pressures on the Board continued as the volume of cases received increased by 123% this year. As demonstrated by Figure 1, this is the fourth year in which the Board's caseload has increased.

The substantial increase is due entirely to the more than 1200 separate complaints filed against the Canadian Union of Postal Workers following the merger of bargaining units at Canada Post Corporation. The majority of the complaints allege a violation of the duty of fair representation (section 37 of the Code).

The breakdown of cases received by type of case is provided in Table 1-A where unfair labour practice complaints obviously dominate the Board's caseload, representing 76% of all cases received. Certification applications comprised 9%, review applications 5.7%, with the various other types of cases accounting for the remaining 9.3%.

The regional breakdown of the Board's caseload is as follows.

Figure 2
Applications Received in 1989-90

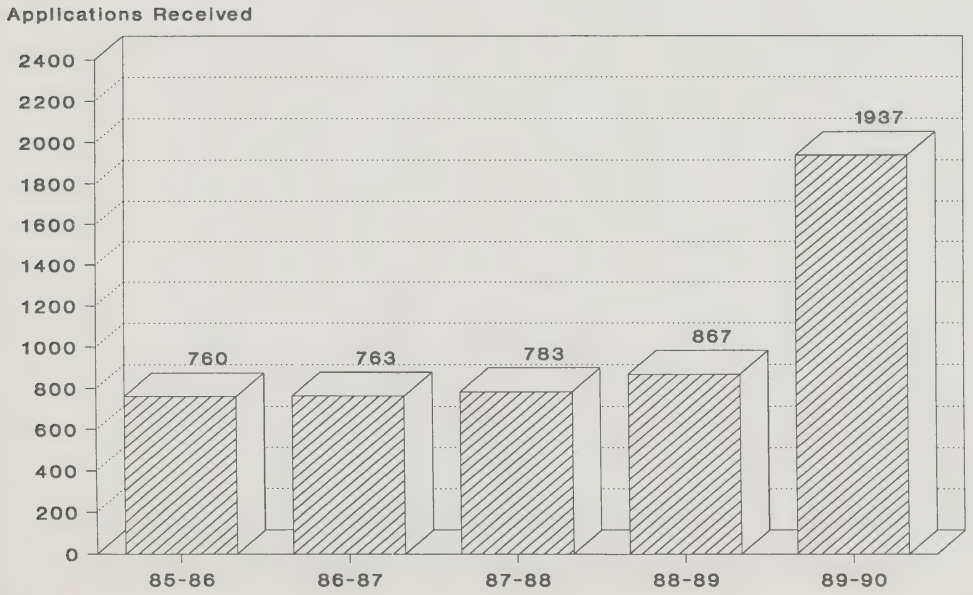
Region	No. of Application received in 1989-90	% of increase (decrease) over previous year	% of the Board's total caseload
Pacific	213	40	11.0
Central	138	50	7.1
Ontario	805	176	41.6
Quebec	527	156	27.3
Atlantic	219	177	11.7
NCR	35	(36)	1.8

(National Capital Region)

All regions except for the National Capital region experienced a substantial increase in the number of cases received over last year's figures, with the Ontario, Quebec and Atlantic regions bearing the brunt of the increases. The cases filed in Quebec and Ontario alone accounted for almost 70% of the Board's total caseload this year, up from 58% last year.

The Board disposed of 806 cases this year, which represents an increase of 15% over last year. There was also an increase in the number of cases heard (226) and in the number of days of hearings (291).

Figure 1



It is the Board's practice that, before scheduling a public hearing, it first holds in-camera meetings to determine if a case can be decided without a hearing. Where it is possible, a Board panel will examine the contents of the file and reach a decision during the in-camera meeting.

If a hearing is required, hearing dates will then be scheduled. This year, 473 in-camera meetings were held during which 654 cases were decided without hearings.

The Canada Labour Code, Parts I and II, gives the Canada Labour Relations Board certain responsibilities to decide various types of labour disputes and rights issues. A breakdown of these activities is provided by reviewing the Board's caseload by types of applications received.

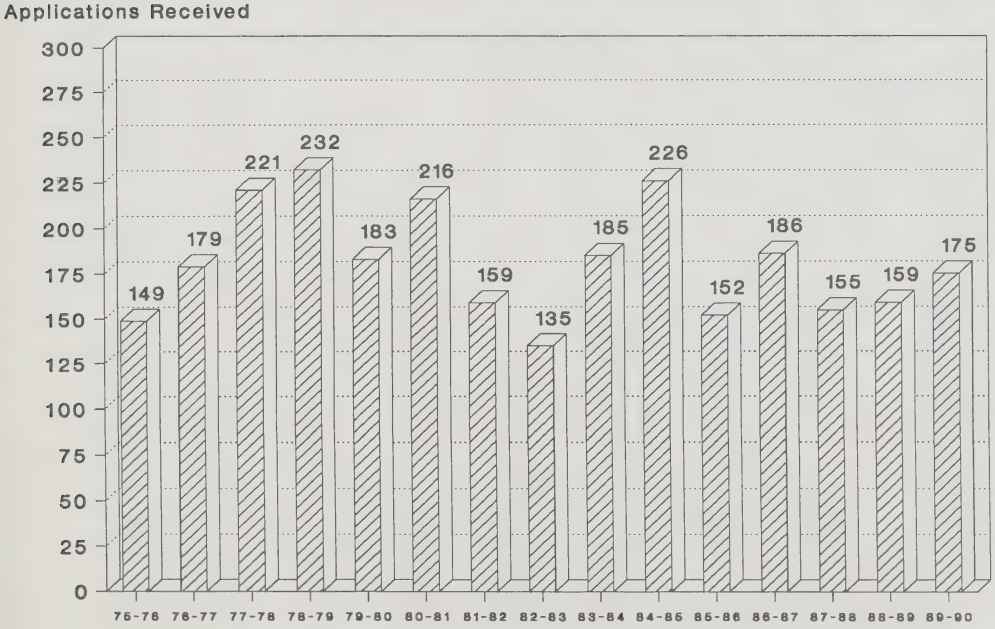
Certification

Under section 24 of the Code, a trade union may apply to the Board to obtain the exclusive right to represent a unit of employees of an employer with respect to bargaining collectively in an effort to improve their terms and conditions of employment. A trade union that is certified by the Board legally becomes the sole and exclusive bargaining agent for a unit of employees and it will then represent these employees in collective bargaining with their employer.

During the 1989-90 fiscal year, the Board received 175 applications, representing a 10% increase in organizing activity over last year. The following graph tracks this type of activity within the Board's jurisdiction over the past 15 years. Overall, organizing activity has increased in each of the last two years shown; however, the number of applications filed is much lower than were organizing levels of the late 1970's to the mid-1980's.

The Board disposed of 151 applications, of which 89 were granted, which represents a 60% "success rate," up from 50% last year. Only 21 applications required a hearing. Votes were held in 16 of the cases disposed. Certifications which were granted encompassed 6786 employees, of which 1889 employees had been previously represented by a union. The average size of certified bargaining units consisted of 25 employees.

Figure 3
CERTIFICATION APPLICATIONS



Organizing in relation to the various industries is shown in the following figure.

Figure 4
Certification Applications Received

	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90
Road Transportation	49	77	64	73	65
Air Transportation	9	21	20	10	33
Rail Transportation	11	5	0	2	0
Broadcasting	18	19	13	17	15
Feed & Grain	6	2	7	3	4
Crown Corporations	1	3	14	2	3
Northern Industries	13	11	8	13	19
Banking	11	5	4	4	1
Longshoring	2	8	10	5	9
Communications	2	6	1	1	5
Shipping & Navigation	19	20	7	17	12
Miscellaneous	11	9	7	12	9
Total	152	186	155	159	175

It is noted in Figure 4 that the Road Transportation sector continually has the most organizing activity; this year 65 applications were filed, down 8 from last year. The Air Transportation sector experienced a substantial increase in organizing, with 33 applications filed this year, the highest level since this Board began in 1973. Organizing also picked up in the Longshoring and Communications sectors as well as in the Northern Territories.

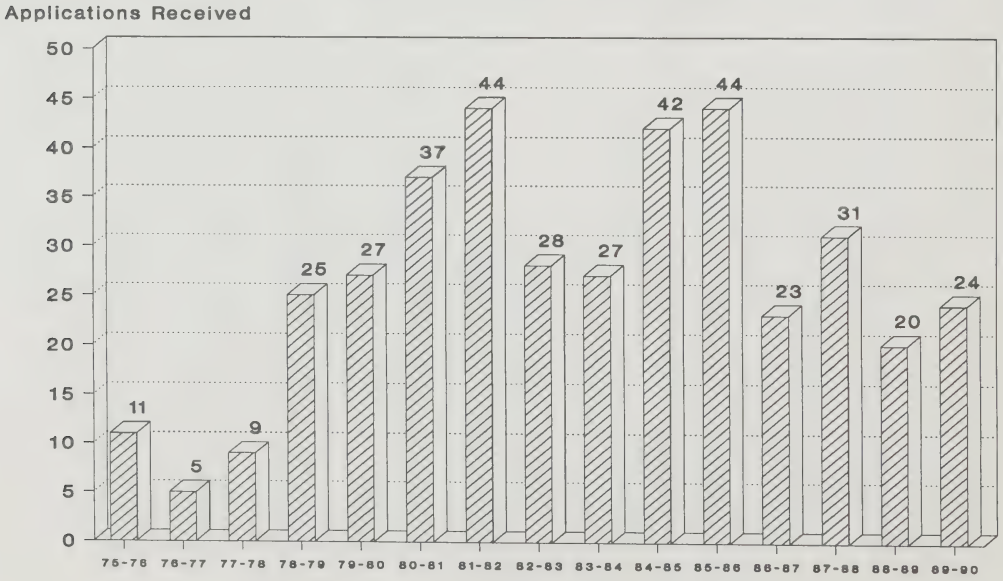
Revocation

Depending upon the circumstances of a case, an application for the revocation of a union's bargaining rights may be filed with the Board under sections 38(1), 38(3), 40 or 41. If the application succeeds, the Board will revoke the existing certification order or, in the case of voluntary recognition, declare that a trade union is no longer entitled to represent the employees of a particular bargaining unit.

In 1989-90, the Board received 24 revocation applications, up from 20 last year. The chart below provides a 15-year review of applications filed with the Board; however, no real trends are evident.

The Board disposed of 27 applications this year, of which 16 were granted. Votes were ordered in 14 cases. Four applications required a hearing. In total, 368 employees were affected by the revocation of their unions' bargaining rights.

Figure 5
REVOCATION APPLICATIONS



By industry, the largest number of applications received originated from the Road Transportation sector, followed by the Banking sector. For the second year in a row, the Banking sector was not responsible for the largest number of revocation applications filed.

Figure 6
Revocation Applications Received

	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90
Banking	18	12	14	6	5
Road Transportation	9	5	5	8	6
Air Transportation	7	0	5	1	4
Rail Transportation	0	1	0	0	0
Broadcasting	2	0	2	2	4
Feed & Grain	0	0	0	1	0
Crown Corporations	1	0	2	1	2
Northern Industries	2	3	0	0	1
Longshoring	2	0	0	1	0
Communications	0	1	0	0	0
Shipping & Navigation	1	1	2	0	2
Miscellaneous	2	0	1	0	0
Total	44	23	31	20	24

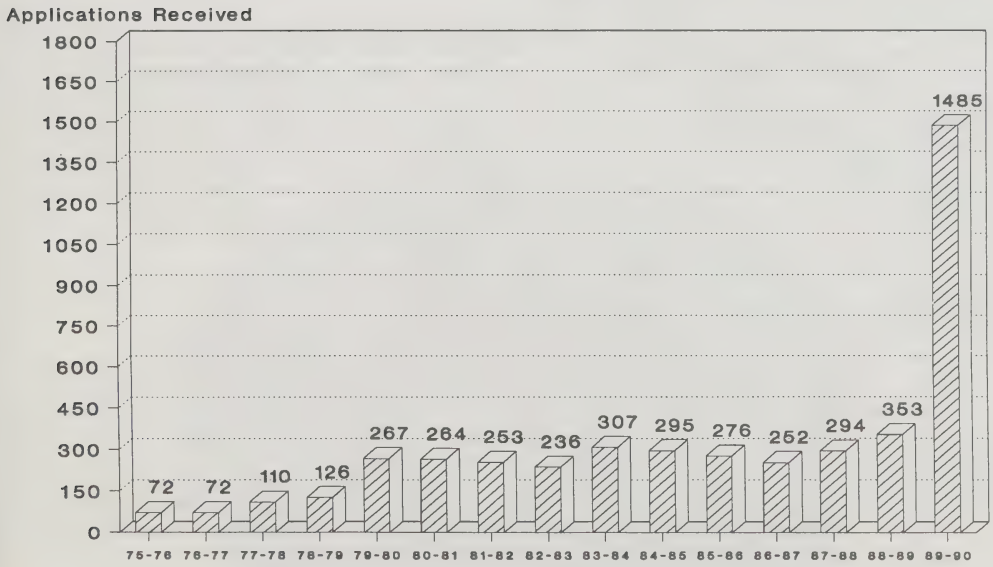
Unfair Labour Practices

Under the Canada Labour Code, certain rights and obligations are conferred upon the parties involved in the collective bargaining process. When a person feels that a right or an obligation has not been respected, that person may file a complaint with the Board. These obligations are set out in sections 24(4), 37, 50, 69, 94, 95, 96 and 110. With respect to complaints under sections 50, 94(3)(g) or 95(a) or (b), a person must first obtain consent from the Minister of Labour before filing the complaint with the Board.

This year, 1485 complaints were registered with the Board, which represents a 321% increase over last year. Given this increase, it is evident that the Board's ability to process quickly this volume of complaints is limited given its existing resources. As noted in the graph below, this is the third year of increases in the number of complaints filed, completely reversing the trend of the years 1983-84 to 1986-87.

Of the 1485 complaints filed, 1342 complaints were filed against unions compared to 214 last year, while 143 complaints were filed against employers this year, 4 more than last year.

Figure 7
UNFAIR LABOUR PRACTICE COMPLAINTS



A complaint filed with the Board may allege violations of several sections of the Code. For example, although 1485 actual complaints were filed, those complaints contained 1818 alleged violations of the Code. A five-year review of the number of allegations under the various sections of the Code is presented below.

Figure 8
Number of Allegations Filed

Section of the Code	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90
24(4)	19	20	22	15	18
37	108	86	96	195	1072
50	18	22	19	14	8
69	7	7	30	15	4
94	122	136	149	125	143
95	29	9	26	18	270
96	30	34	25	32	299
110	2	1	4	0	4
Total	335	315	371	414	1818

As evidenced above, the growth in complaints filed under sections 37, 95 and 96 of the Code against unions explains the increased workload. Specifically, the Canadian Union of Postal Workers has been the subject of more than 1200 complaints filed this year. The complaints were filed after the merger of Canada Post bargaining units at had been ordered by the Board.

This year, the Board disposed of 380 complaints by granting 12, or about 3%, of all the complaints disposed. Of those complaints disposed, 190 complaints were settled or withdrawn. The Board held hearings in 112 complaints, up substantially from 85 complaints last year. As noted in Figure 9, 142 complaints were filed against employers and 238 against unions. Almost 73% of the complaints against employers were settled or withdrawn, while this only occurred in 37% of the complaints against unions. One complaint was upheld against a union and 11 were upheld against employers.

In reviewing the industrial breakdown of complaints received, as shown in Figure 10, the large number of complaints involving the Canadian Union of Postal Workers is evident under the Crown Corporations heading.

Figure 10

	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90
Air Transportation	42	54	42	34	41
Road Transportation	69	79	65	170	70
Rail Transportation	36	24	37	33	42
Banking	8	3	6	5	2
Broadcasting	31	19	21	24	22
Crown Corporations	31	23	47	39	1272
Feed & Grain	2	0	3	4	2
Communications	5	8	14	8	3
Northern Industries	6	5	6	8	1
Shipping & Navigation	18	13	14	9	10
Longshoring	16	20	34	16	9
Miscellaneous	8	5	5	3	11
Non Federal	4	1	0	0	0
Total	276	254	294	353	1485

The Road Transportation sector returned to an average level of complaints filed after a large increase last year, which was caused by numerous complaints filed against one union involved in a merger of bargaining units. Prior to this year, the Air Transportation sector experienced a declining trend in complaints filed, which reversed itself this year with a 22% increase.

With regard to complaints, the Board urges the parties to try to resolve their own conflicts before it becomes necessary for the Board to adjudicate on the matter. To support this conciliatory process, the Board will normally appoint one of its labour relations officers when a complaint is received. This officer will then assist the parties in resolving the conflict. This year 50% of all complaints filed were settled or withdrawn, thus eliminating the need to spend precious time and money on a public hearing of the conflict.

Every year the Board receives hundreds of complaints, which is understandable, given the adversarial system of labour relations in place throughout Canada. However, it is the Board's wish that, whenever possible, the parties to these complaints settle their differences on their own, without the intervention of a third party that could possibly force them into a win/lose situation. In such a case, it is sometimes difficult to mend relationships after the matter has received public attention and a "winner" and a "loser" have been identified.

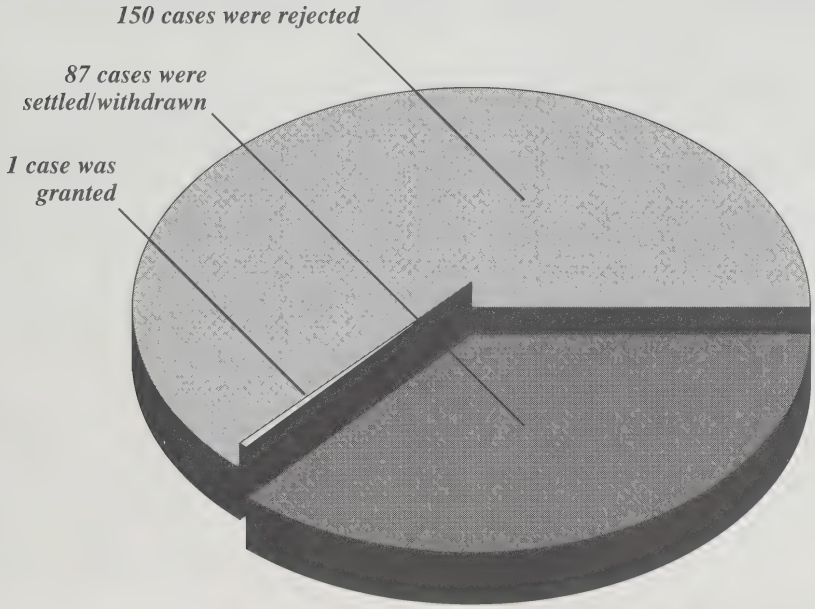
Unlawful Strikes or Lockouts

Section 89 of the Code specifies when an employer can lawfully lock out employees and when a trade union can lawfully strike an employer. If a lockout or a strike occurs contrary to the Code, an employer or trade union may make an application requesting that the Board declare the action unlawful and issue a cease and desist order. The Board may also issue an anticipatory order where an application is made alleging that an unlawful strike or lockout is planned and expected.

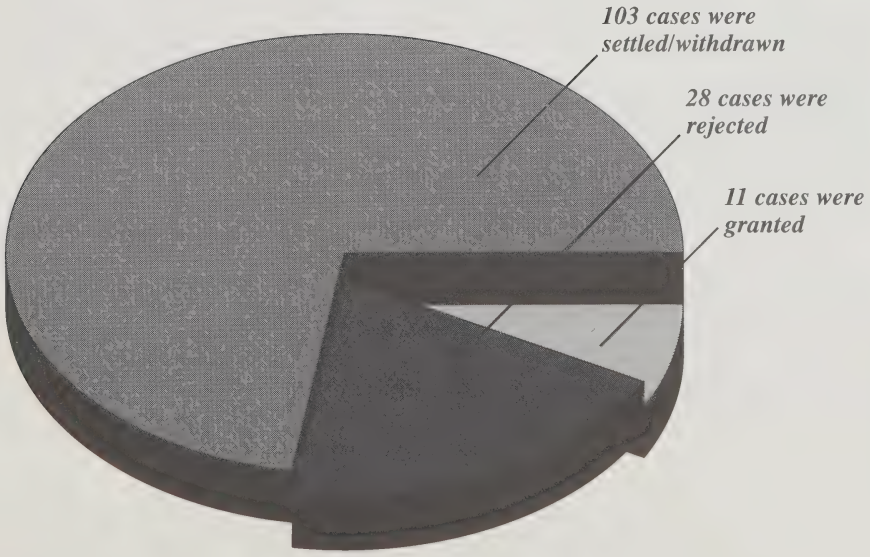
COMPLAINTS DISPOSED OF 1989 - 1990

Figure 9

Complaints against unions
Total - 238



Complaints against employers
Total - 142



This year, the Board received 22 applications, of which 19 alleged an unlawful strike and 3 alleged an unlawful lockout. A 15 year-review of applications received is shown below.

The Board disposed of 19 applications, consisting of 17 unlawful strike and 2 unlawful lockout applications. Of the 17 unlawful strike applications, 12 were granted while the 2 unlawful lockout applications were both withdrawn. Hearings were held in 12 cases.

The industrial breakdown of the number of unlawful strike/lockout applications received during the past five years is as follows.

Figure 12

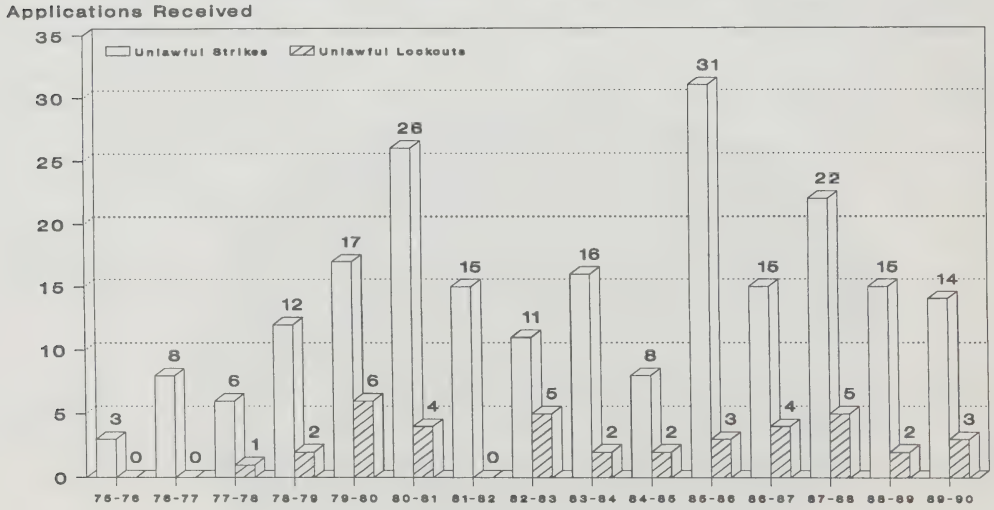
	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90
Air Transportation	11	1	3	3	2
Road Transportation	1	3	7	2	6
Rail Transportation	0	0	5	0	4
Banking	0	0	0	0	0
Broadcasting	2	2	5	6	3
Communications	3	4	1	1	0
Crown Corporations	11	3	1	1	2
Feed & Grain	0	1	0	1	1
Longshoring	3	3	4	2	2
Northern Industries	0	1	0	0	1
Shipping & Navigation	2	1	1	1	1
Miscellaneous	1	0	0	0	0
Total	34	19	27	17	22

It is noted in Figure 12 that the transportation sectors accounted for more than half of the applications filed in two of the last three years. All other sectors were relatively calm in this respect.

When the Board receives an application concerning an unlawful strike or lockout, it will normally do two things. Firstly, it will appoint a labour relations officer to assist the parties in trying to resolve the situation as quickly as possible and, secondly, it will organize a hearing to be held within a very short time of the filing of the application. If the Board officer is unable to help the parties reach a settlement, the Board may then wish to proceed with a hearing.

Upon finding that an unlawful strike or lockout has occurred, the Board does not automatically issue a cease and desist order. For example, the Board may not issue such an order if it determines that the strike or lockout is over and is not likely to reoccur, or if it determines that the parties acted in an irresponsible manner and that the issues could be better resolved through the grievance procedure provided in the collective agreement. The Board is obviously concerned with the costs and lack of productivity caused by unlawful strikes and lockouts, but it is also concerned with the reasons why these serious and unlawful events occurred.

Figure 11
UNLAWFUL STRIKE/LOCKOUT APPLICATIONS



By forcing the parties to uncover the root of the problem and to deal with it, the possibility of further unlawful activity will diminish considerably.

Review

Under section 18 of the Code, a person may request that the Board review, rescind, amend, alter or vary any order or decision that it has issued. There are generally three types of applications filed under this section: (1) applications requesting that the Board amend the structure or the composition of a bargaining unit or units; (2) applications involving requests that the Board simply update old certification orders; and (3) applications requesting that the Board reconsider a decision it recently issued.

The Board received 110 applications in 1989-90 compared to 113 last year. There were 35 requests to amend bargaining units, 14 requests to change a name on an existing Board order and 22 requests that the Board reconsider one of its decisions. In addition, the Board received 14 requests for clarification of an order as well as 20 miscellaneous requests.

The Board disposed of 106 applications, of which 53 were granted. Hearings were held in 29 cases.

Technological Change

Sections 51 to 55 of the Code deal with the issue of technological changes in the work place and describe the procedure an employer must follow concerning the notification of the trade union with regard to the introduction of technological changes. Under certain circumstances, the trade union may serve the employer with a notice to bargain over the effects of the technological change on the bargaining unit employees.

This year the Board received no applications of this type. The following chart provides a five-year review of applications received.

Figure 13

	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90
Applications Received	2	3	0	5	0

The Board disposed of 3 applications, none of which were granted.

Sale of business

When an employer sells, leases, transfers or disposes of a business, or any part thereof, and that employer's employees are represented by a trade union, certain collective bargaining rights and obligations, as provided in section 44 of the Code, may be passed on to the purchaser of that business.

The Board received 37 sale of business applications this year. This is substantially lower than the 100 applications received last year, although last year was abnormally high due to 79 applications filed in relation to Canada Post's franchising efforts. Below is a five-year review of sale of business applications received.

Figure 14

	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90
Applications Received	23	53	38	100	37

A breakdown by industry is shown as follows.

Figure 15

	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90
Air Transportation	1	20	7	4	7
Road Transportation	14	21	16	11	22
Rail Transportation	1	4	0	0	1
Banking	0	0	0	0	0
Broadcasting	1	0	1	2	1
Communications	1	0	0	1	0
Crown Corporations	0	1	2	80	1
Feed and Grain	1	0	0	0	2
Longshoring	1	0	1	0	0
Northern Industries	0	1	3	0	0
Shipping and Navigation	3	6	8	2	3
Miscellaneous	0	0	0	0	0
Total	23	53	38	100	37

As noted in Figure 15, this year the Road Transportation sector generated 60% (or 22) of the sale of business applications. The Air Transportation sector accounted for the next highest number of applications with 7 filed, representing almost 19% of the applications received. Generally, very little activity emanates from the other sectors, with the exception of the Canada Post cases filed last year.

The Board disposed of 33 applications this year, of which 14 were granted. Eleven applications were heard by the Board.

Declaration of a single employer

Under section 35 of the Code, an application may be filed with the Board requesting that two or more employers be declared a single employer. The possible effect of a single employer declaration is that if one of the employers affected by the declaration is unionized, the other could be bound by the collective agreement in force and/or the certification order(s).

The Board received 31 applications this year, up significantly from last year. Below is a five-year summary of applications filed.

Figure 16

	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90
Applications Received	17	41	27	17	31

Almost 68% of the applications received originated from the Road Transportation sector followed by the Air Transportation sector, which filed 23% of the applications.

The Board disposed of 22 applications, of which only 3 were granted. The Board held public hearings into 11 applications this year.

Occupational Safety and Health

The Board has been given jurisdiction under two sections of Part II of the Canada Labour Code. Under section 129, an employee who is not satisfied with a decision rendered by a safety officer designated by Labour Canada may refer that decision to the Board. In addition, if an employer takes action against an employee who has refused to work under what he/she believed were dangerous working conditions, that employee may file a complaint with the Board under section 133 of the Code.

For the first time in four years, the number of safety-related cases filed decreased with 29 applications received. The following chart contains statistics on applications received over the past five years.

Figure 17

	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90
Applications Received	5	20	25	33	29

Almost half of the applications were received from employees working for the railroads.

The Board disposed of 36 cases, of which 4 were granted. Hearings were held in 17 cases.

Miscellaneous

The Board received 24 additional applications under the following sections of the Code.

- Four applications were filed under section 24(4) of the Code, whereby an employer requests the Board's permission to implement a change or changes to the terms and conditions of employment of their employees who are affected by an application for certification. The Board disposed of 5 applications, of which 3 were granted. One application was heard by the Board.

- Nine applications for union successor rights were filed under section 43 of the Code, whereby one trade union succeeds another by way of a merger, amalgamation or transfer of jurisdiction. The Board disposed of 5 applications, of which 4 were granted. One application was heard by the Board.

- Seven applications were filed under section 65 of the Code, with regard to questions arising in connection with matters that had been referred to an arbitrator or arbitration board concerning the existence of a collective agreement or the identification of the parties or employees bound by a collective agreement. The Board disposed of 15 applications, of which 9 were granted. Five applications were heard by the Board.

- One Ministerial direction was received pursuant to section 80 of the Code directing the Board to inquire into a first agreement dispute. If found advisable, the Board can settle the terms and conditions of the first collective agreement. The Board disposed of the case by deciding not to impose a settlement to the dispute.

- One application was filed under section 23 of the Code, requesting that the Board file one of its orders in court. The application has not yet been disposed.

- One application was filed under section 104 of the Code requesting the Board's consent to prosecute. The application is pending. A hearing was held in one of the applications that are pending before the Board.

- One application was received under section 109 requesting permission for access to employees living in an isolated location on premises owned or controlled by their employer. The application is pending.

Transportation

The transportation industry, including air, road, rail and shipping, is normally the major source of applications filed with the Board. However, due to over 1200 complaints filed this year against the Canadian Union of Postal Workers, the statistics are skewed. As a result, the transportation sector accounted for less than a quarter (23%) of the Board's total applications received, down from 58% last year. In specific terms, organizing activity in all the transport sectors accounted for 63% of the applications for certification received, and 89% of the sale of business applications filed. A breakdown of all the industrial sectors is provided as follows.

Air

This sector includes airlines, airport operations, aircraft servicing, helicopter companies, and flying schools and clubs. One hundred and seventeen applications were filed this year, up substantially from last year.

Organizing activity reached its highest level in 17 years, with 33 applications for certification filed. The Board disposed of 24 applications, of which 16 were granted.

The number of complaints filed increased to 41, up from 34 complaints last year. The Board disposed of 31 complaints, of which 4 were granted; all 4 were against employers.

Of the 15 review applications filed, 8 applications were disposed, of which 2 were granted.

The Board received 4 revocation applications; it disposed of 3 applications, granting 2.

The Board granted the 2 unlawful strike applications filed.

Of the 7 sale of business applications filed, 1 application was disposed of and granted.

The Board received 7 applications for a declaration of single employer and disposed of and rejected 1.

Three safety related applications were filed, while 8 were disposed, of which none were granted.

The Board also received 5 miscellaneous applications.

Road

The Road Transportation sector includes such interprovincial and/or cross border activities as trucking, busing, armoured car service, some courier and moving companies, as well as other related businesses. The Board received 220 applications from this sector this year, down from 322 applications last year; that figure was high due to the filing of 109 related complaints.

Organizing activity dropped slightly from 73 applications for certification filed last year to 65 applications this year. The Board disposed of 59 applications, of which 31 were granted.

The number of complaints dropped from 170 complaints last year to 70 this year. Last year's figure was abnormally high, as was explained above. Of the 106 complaints disposed of, 4 were granted. All 4 were complaints against employers.

This year, 22 sale of business applications and 21 applications for a declaration of a single employer were filed; that number is more than the number of applications filed in any of the past 17 years for both categories. The Board disposed of 15 sale of business applications, of which 4 were granted, while 18 applications for a declaration of a single employer were decided by the Board, of which 3 were granted.

The number of applications concerning allegations of unlawful strike or lockout increased from 2 applications last year to 6 this year. The Board disposed of 5 applications, of which 2 were granted.

Twenty-seven review applications were filed. The Board disposed of 32 applications, of which 14 were granted.

Six revocation applications were filed. The Board disposed of 7 applications, of which 4 were granted.

Only 1 safety-related application filed. The Board disposed of one application which was rejected.

Two miscellaneous applications were filed.

Rail

There were 69 applications filed this year, up from 63 filed last year. This is the highest number of applications filed since the establishment of the Board, 17 years ago.

Significant aspects of this sector's caseload include the fact that the number of complaints filed reached a new high, with 42 complaints, compared to 33 last year. This year, it disposed of 30 complaints, of which one, against a union, was granted.

Four unlawful strike applications were received this year compared to none last year. They were all granted.

Fourteen safety-related applications were filed this year. Almost half of all safety applications the Board received emanate from the railroads. However, of the 17 cases disposed of, only 2 were granted.

Of the 8 review applications filed, the Board disposed of 8, granting 4.

The only sale of business application filed is still pending.

Shipping

The volume of applications from this sector reached its lowest level in 14 years.

Organizing activity decreased from 17 applications for certification last year to 12 this year. The Board disposed of 13 applications, of which 8 were granted.

Unfair labour practice complaints increased by 1 over last year, with 10 complaints being filed. The Board also disposed of 10 complaints; none were granted.

The Board received 4 review applications, and disposed of 5, of which 3 were granted.

The Board rejected 1 of the 2 revocation applications.

It received 3 sale of business applications and disposed of 4, of which 3 were granted.

The only unlawful strike application is still pending.

Banking

This sector includes only federally chartered banks and does not normally include trust companies, credit unions or finance companies. The number of applications filed this year was the lowest in 14 years, with only 16 applications filed.

Organizing activity resulted in 1 application for certification being filed. Two applications were disposed by the Board, of which 1 was granted.

Revocation applications continued to outpace the number of certification applications for the fifth consecutive year. Five applications were filed this year. The Board disposed of 8 applications, of which 7 were granted.

The number of complaints filed continued to decline with only 2 filed this year. Four complaints were disposed of: the complainants withdrew their complaints.

The Board received 3 review applications and disposed of 3 applications by granting them.

The Board did not dispose of any of the 5 union successorship applications.

Broadcasting

This sector includes television and radio broadcasting, cable television and other related businesses. Sixty-nine applications were filed this year, up 3 from last year.

Nothing exceptional occurred with respect to the types of applications received. Organizing activity remained near normal levels with 15 applications for certification filed this year, down 2 from last year. The Board disposed of 14 applications, granting 11.

The number of complaints also decreased by 2 from last year with 22 filed this year. The Board disposed of 21 complaints, none of which were granted.

The number of unlawful strike/lockout applications declined after three years of increasing activity. Two applications for unlawful lockout and 1 for an unlawful strike were filed this year. This is down from 6 applications filed last year. Three applications were disposed of by the Board, of which 1 was granted.

Of the 18 review applications, the Board disposed of 17, granting 9.

The Board received 4 applications for revocation and disposed of 5 applications, granting 3.

It received 1 sale of business application and granted 2 applications.

The only application for a declaration of single employer is still pending.

One safety application is still pending.

Four miscellaneous applications were filed.

Communications

This sector includes employers involved in telegraph, telephone and overseas cable operations. The caseload from this sector declined to its lowest level in 16 years, although the number of certification applications did increase from only 1 last year to 5 this year. The Board disposed of 3 applications, granting 2.

The number of unfair labour practice complaints reached its lowest level in 15 years, with only 3 applications filed. Eight were filed last year. The Board disposed of 1 complaint against an employer by granting it.

One review application was also filed and one was granted this year.

Crown Corporations

This category encompasses Crown corporations that are not already included in the other sectors, for example, Canada Post Corporation, Canada Mortgage and Housing Corporation and the National Arts Centre.

The number of applications generated by this sector continued to climb with 1306 applications received this year, up from 165 last year. The increase over the past three years is due to activities related to Canada Post Corporation.

The 690% increase in the caseload from this sector is directly related to the receipt of 1272 unfair labour practice complaints, of which over 1200 were filed against the Canadian Union of Postal Workers following the merger of Canada Post bargaining units. Only 39 complaints were filed last year by this sector. The Board disposed of 77 complaints this year, of which only one complaint against an employer was granted.

Except as noted above, there was no other unusual volume of activity. Organizing activity resulted in 3 applications for certification this year as compared to 2 last year. Three applications were disposed, with 1 application being granted.

Eighteen applications for review were filed, up from 12 last year. The Board disposed of 17 applications, of which 9 were granted.

Two applications for revocation were filed as compared to one application last year. One application was disposed when it was withdrawn.

Two applications for unlawful strike were filed this year and both were withdrawn.

One sale of business application was filed this year, down significantly from last year when 80 applications were filed, of which 79 dealt with the issue of franchising parts of Canada Post's operations. The Board disposed of 8 applications, of which 2 were granted.

Three safety applications were filed and withdrawn.

Five miscellaneous applications were also filed this year.

Feed and Grain

This industry includes various grain elevators, flour mills, seed cleaning operations and feed mills. Eighteen applications were received this year, up from 13 applications last year.

Organizing activity resulted in 4 applications for certification being filed, up by 1 application from last year. The Board disposed of 2 applications by granting both.

Only 2 complaints were filed and they were withdrawn.

The Board granted the only unlawful strike application filed.

The Board received 5 applications for review and disposed of 6, granting 5.

The 2 sale of business applications filed were granted.

The only application for a declaration of single employer is still pending.

The 2 safety-related applications are still pending.

The Board received and granted the only application for union successorship rights.

Longshoring

Caseload activity from this sector fell to its lowest level in four years, with 31 applications filed. The number of applications for certification did increase to 9 applications from last year. The Board disposed of 3 applications by granting 2.

The number of complaints filed dropped to its lowest level in seven years, with 9 complaints filed. The Board disposed of 6 complaints, none of which were granted.

The 2 unlawful strike applications filed were both granted.

Five safety-related cases were filed with the Board. Six applications were disposed, of which 2 were granted.

Of the 6 review applications filed this year, the Board disposed of 4, none of which were granted.

Northern Canada

Included within this category are those employers that operate in the territories that have not been included in the other industrial sectors.

The number of applications filed increased to 28 applications, up 4 from last year. An increase in organizing activity resulted in 19 applications for certification being filed, up from 13 applications filed last year. The Board disposed of 18 applications, by granting 12.

The only application for revocation filed was subsequently withdrawn.

One complaint was filed, while the Board disposed of 4 complaints, none of which were granted.

The only unlawful strike application filed is still pending.

The only application for a declaration of single employer filed was later withdrawn.

The Board received 4 applications for review, disposed of 4, of which 3 were granted.

The only application for union successorship received is still pending.

Miscellaneous Employers

This category encompasses the remaining types of employers, including native councils and uranium mining. This year, 20 applications were filed. The Board received and disposed of 7 applications for certification, of which 3 were granted.

Eleven complaints were filed, the highest number in six years. Of the 11 complaints disposed of by the Board, only one against an employer was granted.

The only application for review received was rejected.

One application for consent of the Board was filed in order for the employer to vary terms and conditions of employment of employees during the "freeze" period that comes into effect when an application for certification is being processed. The Board granted that application.

Non Federal

The Board received two applications for certification that it determined did not fall under its jurisdiction.

When it is unclear whether a particular employer falls under federal or provincial jurisdiction, the parties will occasionally file the same application in both jurisdictions and ask that one of the boards proceed to determine the matter.

Statistical Tables

The following tables provide additional details on the Board's caseload and activities.

The historical data may contain minor variations from previous annual reports due to adjustments made to the statistics.

Table 1A	Applications received by type of case and by region
Table 1B	Applications received by type of case and by Province/Territory
Table 2	Applications disposed of by type of case and by region
Table 3	Summary of cases carried over, received and disposed of
Table 4	Type of applications received by industry
Table 5	Type of applications disposed of by industry
Table 6	Certification applications disposed of by industry
Table 7	Size of bargaining units certified
Table 8	Review applications disposed of by industry
Table 9	Unfair labour practice complaints against employers received and disposed of by industry
Table 10	Unfair labour practice complaints against unions received and disposed of by industry
Table 11	Alleged violations by section of the Code and by industry
Table 12	Unlawful strike/lockout applications disposed of by industry
Table 13	Number of days spent in hearing by region
Table 14	Number of cases heard by type of application

Table 1A

Applications Received by Type of Case and by Region in 1989-90

	National Capital	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	8	13	38	13	9	29	110
Certification	6	21	48	26	26	48	175
Declaration of Single Employer	1	0	5	8	3	14	31
Revocation	3	1	7	7	2	4	24
Successor Rights	1	1	0	5	1	1	9
Sale of Business	3	1	8	9	2	14	37
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	0	2	3	1	1	0	7
Technological Change	0	0	0	0	0	0	0
Settlement of First Agreement	0	0	0	1	0	0	1
Unlawful Strike/Lockout	3	3	8	3	1	4	22
Unfair Labour Practice	8	176	395	721	90	95	1485
Safety	2	1	14	6	3	3	29
Miscellaneous	0	0	1	5	0	1	7
Total	35	219	527	805	138	213	1937

Table 1B

Applications Received by Type of Case and by Province/Territory in 1989-90

	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.*	Strikes/ Lockouts	Bus. Sale	Single Employer	Misc.	Total
B.C.	30	25	3	93	4	14	13	5	187
Alta.	11	1	1	78	-	-	1	-	92
Sask.	6	1	-	5	1	-	-	1	14
Man.	5	7	1	6	-	-	1	4	24
Ont.	32	21	10	730	6	14	10	21	844
Que.	50	38	7	395	8	8	5	18	530
Nfld.	10	5	-	5	-	1	-	-	21
P.E.I.	1	-	-	1	-	-	-	-	2
N.S.	8	3	1	125	1	-	-	3	141
N.B.	2	5	-	45	2	-	-	1	54
N.W.T.	11	3	-	2	-	-	1	-	17
Y.T.	9	1	1	-	-	-	-	-	11
Total	175	110	24	1485	22	37	31	53	1937

* Unfair Labour Practice complaints

Table 2

Applications Disposed of by Type of Case and by Region in 1989-90

	National Capital	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	8	16	38	16	8	20	106
Certification	5	15	44	25	22	40	151
Declaration of Single Employer	0	0	8	6	0	8	22
Revocation	1	1	11	7	3	4	27
Successor Rights	2	1	1	0	0	1	5
Sale of Business	3	2	7	8	3	10	33
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	1	4	3	4	1	2	15
Technological Change	0	0	1	0	2	0	3
Settlement of First Agreement	0	0	0	1	0	0	1
Unlawful Strike/Lockout	3	3	6	3	0	4	19
Unfair Labour Practice	9	29	104	174	18	46	380
Safety	4	0	16	5	6	5	36
Miscellaneous	2	1	1	2	1	1	8
Total	38	72	240	251	64	141	806

Table 3

Summary of Cases Carried Over, Received and Disposed of in 1989-90

Type of Case	Carried over from 1988-1989	Received	Granted	Rejected	With-drawn/ Settled	Total Disposed of	Carried Over to 1990-91
Review	70	110	53	33	20	106	74
Certification	64	175	89	22	40	151	88
Declaration of Single Employer	29	31	3	4	15	22	38
Revocation	11	24	17	9	1	27	8
Successor Rights	2	9	4	0	1	5	6
Sale of Business	112	37	14	5	14	33	116
Determination of Existence of Collective Agreement/ Persons Bound	22	7	9	3	3	15	14
Technological Change	3	0	0	2	1	3	0
Settlement of First Agreement	-	1	-	1	-	1	-
Unlawful Strike/Lockout	0	22	12	0	7	19	3
Unfair Labour Practice	260	1485	12	178	190	380	1365
Safety	19	29	4	10	22	36	12
Miscellaneous	7	7	3	2	3	8	6
Total	599	1937	220	269	317	806	1730

Table 4

Type of Applications Received by Industry In 1989-90

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.*	Strikes/ Lockouts	Bus. Sale	Single Emp.	Misc.	Total
Air Transport	33	15	4	41	2	7	7	8	117
Banks	1	3	5	2	0	0	0	5	16
Broadcasting	15	18	4	22	3	1	1	5	69
Communications	5	1	0	3	0	0	0	0	9
Crown Corporations	3	18	2	1272	2	1	0	8	1306
Feed and Grain	4	5	0	2	1	2	1	3	18
Longshoring	9	6	0	9	2	0	0	5	31
Railway	0	8	0	42	4	1	0	14	69
Road Transport	65	17	6	70	6	22	21	3	220
Shipping	12	4	2	10	1	3	0	0	32
North Territories	19	4	1	1	1	0	1	1	28
Miscellaneous	7	1	0	11	0	0	0	1	20
Non Federal	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Total	175	110	24	1485	22	37	31	53	1937

* Unfair Labour Practice complaints

Table 5

Type of Applications Disposed of by Industry In 1989-1990

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.*	Strikes/ Lockouts	Bus. Sale	Single Emp.	Misc.	Total
Air Transport	24	8	3	31	2	1	1	11	81
Banks	2	3	8	4	0	0	0	0	17
Broadcasting	14	17	5	21	3	2	0	5	67
Communications	3	1	0	8	0	1	0	3	16
Crown Corporations	3	17	1	77	2	8	1	17	126
Feed and Grain	2	6	0	2	1	2	0	1	14
Longshoring	3	4	1	6	2	0	1	6	23
Railway	1	8	0	30	4	0	0	17	60
Road Transport	59	32	7	176	5	15	18	6	318
Shipping	13	5	1	10	0	4	0	0	33
North Territories	18	4	1	4	0	0	1	0	28
Miscellaneous	7	1	0	11	0	0	0	2	21
Non Federal	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Total	151	106	27	380	19	33	22	68	806

* Unfair Labour Practice complaints

Table 6

Certification Applications Disposed of by Industry in 1989-90

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total no. of decisions	Heard	Votes
Air Transport	16	5	3	24	2	3
Banks	1	1	0	2	0	0
Broadcasting	11	0	3	14	0	0
Communications	2	1	0	3	2	0
Crown Corporations	1	1	1	3	0	0
Feed and Grain	2	0	0	2	0	0
Longshoring	2	1	0	3	0	1
Railway	0	1	0	1	0	0
Road Transport	31	7	21	59	8	8
Shipping	8	3	2	13	0	0
North Territories	12	2	4	18	1	4
Miscellaneous	3	0	4	7	0	0
Non Federal	0	0	2	2	0	0
Total	89	22	40	151	13	16

Table 7

Size of Bargaining Units Certified in 1989-90

Number of employees	Number of Applications	%	Cumulative %
0/10	20	22.5	22.5
11/20	16	18.0	40.4
21/30	15	16.9	57.3
31/40	5	5.6	62.9
41/50	9	10.1	73.0
51/60	2	2.2	75.3
61/70	6	6.7	82.0
71/100	4	4.5	86.5
101/130	3	3.4	89.9
131/160	4	4.5	94.4
161/190	0	0.0	94.4
191 and over	5	5.6	100.0
Total	89	100.0	

Total number of employees affected: 6786
Median size of units: 25 employees
Newly organized: 4897
Previously organized: 1889

Table 8

Review Applications Disposed of by Industry in 1989-90

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total no. of Decisions	Heard
Air Transport	2	4	2	8	1
Banks	3	0	0	3	0
Broadcasting	9	3	5	17	2
Communications	1	0	0	1	0
Crown Corporations	9	8	0	17	3
Feed and Grain	5	1	0	6	0
Longshoring	0	1	3	4	2
Railway	4	3	1	8	1
Road Transport	14	10	8	32	6
Shipping	3	1	1	5	0
North Territories	3	1	0	4	0
Miscellaneous	0	1	0	1	0
Total	53	33	20	106	15

Table 9

Unfair Labour Practice Complaints Against Employers Received and Disposed of by Industry in 1989-90*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	No. of Cases Heard
Air Transport	29	4	7	15	26	8
Banks	2	0	0	4	4	0
Broadcasting	22	0	2	18	20	5
Communications	1	1	4	0	5	2
Crown Corporations	10	1	7	8	16	5
Feed and Grain	2	0	0	2	2	0
Longshoring	1	0	0	0	0	0
Railway	7	0	1	2	3	0
Road Transport	52	4	4	39	47	16
Shipping	5	0	0	5	5	4
North Territories	1	0	2	1	3	0
Miscellaneous	11	1	1	9	11	2
Total	143	11	28	103	142	42

* number of cases

Table 10

Unfair Labour Practice Complaints Against Unions Received and Disposed of by Industry in 1989-90*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	12	0	4	1	5	3
Banks	0	0	0	0	0	0
Broadcasting	0	0	1	0	1	1
Communications	2	0	1	2	3	0
Crown Corporations	1262	0	10	51	61	2
Feed and Grain	0	0	0	0	0	0
Longshoring	8	0	3	3	6	1
Railway	35	1	11	15	27	4
Road Transport	18	0	117	12	129	11
Shipping	5	0	2	3	5	2
North Territories	0	0	1	0	1	0
Miscellaneous	0	0	0	0	0	0
Non Federal	0	0	0	0	0	0
Total	1342	1	150	87	238	24

* number of cases

Table 11

Alleged Violations by Section of the Code and by Industry in 1989-90*

Industry	Section of the Code 24(4)	37	50a)	50b)	69	94	95	96	110	TOTAL
Air Transport	2	10	2	1	-	27	3	13	-	58
Banks	-	-	-	-	-	2	-	1	-	3
Broadcasting	3	-	1	3	-	21	-	8	-	36
Communications	-	2	-	-	-	1	-	1	-	4
Crown Corporations	-	1003	1	-	-	12	261	252	2	1531
Feed and Grain	-	-	-	-	-	2	-	1	-	3
Longshoring	-	4	-	-	4	3	3	-	1	15
Railway	-	35	-	-	-	8	-	1	-	44
Road Transport	9	15	-	-	-	50	2	19	1	96
Shipping	4	4	-	-	-	5	1	-	-	14
North Territories	-	-	-	-	-	1	-	1	-	2
Miscellaneous	-	-	-	-	-	11	-	2	-	13
Total	18	1073	4	4	4	143	270	299	4	1802

* The count refers to the number of alleged violations of the various sections of the Code contained in the cases received.

Table 12

Unlawful Strike/Lockout Applications Disposed of by Industry in 1989-90

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	2	2	0	0	2	2
Banks	0	0	0	0	0	0
Broadcasting	3	1	0	2	3	2
Communications	0	0	0	0	0	0
Crown Corporations	2	0	0	2	2	1
Feed and Grain	1	1	0	0	1	1
Longshoring	2	2	0	0	2	0
Railway	4	4	0	0	4	4
Road Transport	6	2	0	3	5	2
Shipping	1	0	0	0	0	0
North Territories	1	0	0	0	0	0
Total	22	12	0	7	19	12

Table 13

Number of Days Spent in Hearing by Region in 1989-90

Region	Number of days
Atlantic	8
Quebec	109
Ontario	114
Pacific and Central	60
Total	291

Table 14

Number of Cases Heard by Type of Application* In 1989-90

Type of Case	Number Heard
Review	29
Certification	21
Change of Terms and Conditions of Employment	1
Declaration of Single Employer	11
Revocation	4
Sale of Business	11
Successor Rights	1
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	5
Religious Objection	1
Unlawful Work Stoppage	12
Complaint of Unfair Labour Practice	112
Consent to Prosecute	1
Safety	17
Total	226

* Figures represent number of cases where Board held a public hearing.

Statement of Expenditures for the Year Ended March 31, 1990

(with comparative figures for the year ended March 31, 1989)

	1990	1989
Salaries and wages	$5,520,307	$4,495,102
Contribution to employee benefit plan	766,000	736,000
Transportation and communications	873,680	791,111
Information	79,772	76,641
Professional and special services	508,713	510,536
Rentals	190,000	184,551
Purchased repair and upkeep	78,298	52,472
Utilities, materials and supplies	150,053	150,030
All other expenditures	22,857	18,574
Capital	146,057	125,005
Accommodation procided by D.P.W.	1,350,000	1,350,000
D.S.S. cheque issue	10,000	10,000
Insurance premiums paid by T.B.S.	124,000	106,000
Total Expenditures	$9,819,737	$8,606,022
Total expenditures provided by:		
Department of Labour Vote 10	$7,569,737	$6,393,144
Employee Benefits	766,000	736,000
O.G.D. which provided services without charge	1,484,000	1,466,000
	$9,819,737	$8,595,144

Certified correct:

Director General, Corporate Management Services

Approved:

Chairman

Relevé des dépenses pour l'année ayant pris fin le 31 mars 1990

(comparées à celles de l'année ayant pris fin le 31 mars 1989)

	1990	1989
Traitements et salaires	5 520 307 $	4 495 102 $
Contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés	766 000	736 000
Transports et communications	873 680	791 111
Information	79 772	76 641
Services professionnels et spéciaux	508 713	510 536
Location	190 000	184 551
Achat de services de réparation et d'entretien	78 298	52 472
Services publics, fournitures et approvisionnements	150 053	150 030
Autres dépenses	22 857	18 574
Capital	146 057	125 005
Locaux fournis par le MTP	1 350 000	1 350 000
Émission de chèques par le MAS	10 000	10 000
Primes d'assurance versées par le SCT	124 000	106 000
Total des dépenses	9 819 737 $	8 606 022 $

Dépenses totales prévues par:

Crédit n° 10, Ministère du Travail	7 569 737 $	6 393 144 $
Avantages sociaux	766 000	736 000
A.M.F. qui ont fourni des services sans frais	1 484 000	1 466 000
	9 819 737 $	8 595 144 $

Attesté:

Directeur général, Services de gestion intégrée

Approuvé:

Président

Tableau 14

Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire* en 1989-1990

Genre d'affaire	Nombre d'affaires entendues
Révision	29
Accréditation	21
Modification des conditions d'emploi	1
Déclaration d'employeur unique	11
Révocation	4
Vente d'entreprise	11
Droits du successeur	1
Détermination de l'existence de la convention collective/employé visé	5
Obstacle religieux	1
Arrêt de travail illégal	12
Plainte de pratique déloyale de travail	112
Autorisation d'intenter des poursuites	1
Sécurité	17
Total	226

* Les chiffres représentent le nombre d'affaires dans lesquelles le Conseil a tenu une audience publique.

Tableau 12

Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal qui ont été tranchées par secteur d'activité en 1989-1990

Secteur	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	2	2	0	0	2	2
Banques	0	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	3	1	0	2	3	2
Communications	0	0	0	0	0	0
Sociétés d'État	2	0	0	2	2	1
Grains et provendes	1	1	0	0	1	1
Débardage	2	2	0	0	2	0
Chemins de fer	4	4	0	0	4	4
Transport routier	6	2	0	3	5	2
Navigation	1	0	0	0	0	0
Nord du Canada	1	0	0	0	0	0
Total	22	12	0	7	19	12

Tableau 13

Nombre de jours d'audience par région en 1989-1990

Région	Nombre de jours
Atlantique	8
Québec	109
Ontario	114
Pacifique et Centre	60
Total	291

Tableau 10

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats et tranchées par secteur d'activité en 1989-1990*

Secteur	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	12	0	4	1	5	3
Banques	0	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	0	0	1	0	1	1
Communications	2	0	1	2	3	0
Sociétés d'État	1262	0	10	51	61	2
Grains et provendes	0	0	0	0	0	0
Débardage	8	0	3	3	6	1
Chemins de fer	35	1	11	15	27	4
Transport routier	18	0	117	12	129	11
Navigation	5	0	2	3	5	2
Nord du Canada	0	0	1	0	1	0
Divers	0	0	0	0	0	0
Non fédéral	0	0	0	0	0	0
Total	1342	1	150	87	238	24

* nombre d'affaires

Tableau 11

Présumées violations par article du Code et par secteur d'activité en 1989-1990*

Secteur	Article du Code 24(4)	37	50a)	50b)	69	94	95	96	110	TOTAL
Transport aérien	2	10	2	1	-	27	3	13	-	58
Banques	-	-	-	-	-	2	-	1	-	3
Radiodiffusion et télévision	3	-	1	3	-	21	-	8	-	36
Communications	-	2	-	-	-	1	-	1	-	4
Sociétés d'État	-	1003	1	-	-	12	261	252	2	1531
Grains et provendes	-	-	-	-	-	2	-	1	-	3
Débardage	-	4	-	-	4	3	3	-	1	15
Chemins de fer	-	35	-	-	-	8	-	1	-	44
Transport routier	9	15	-	-	-	50	2	19	1	96
Navigation	4	4	-	-	-	5	1	-	-	114
Nord du Canada	-	-	-	-	-	1	-	1	-	2
Divers	-	-	-	-	-	11	-	2	-	13
Total	18	1073	4	4	4	143	270	299	4	1802

*nombre de présumées violations, et non d'affaires

Tableau 8

Demandes de révision tranchées par secteur d'activité en 1989-1990

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées	Total des décisions	Entendues
Transport aérien	2	4	2	8	1
Banques	3	0	0	3	0
Radiodiffusion et télévision	9	3	5	17	2
Communications	1	0	0	1	0
Sociétés d'État	9	8	0	17	3
Grains et provendes	5	1	0	6	0
Débardage	0	1	3	4	2
Chemins de fer	4	3	1	8	1
Transport routier	14	10	8	32	6
Navigation	3	1	1	5	0
Nord du Canada	3	1	0	4	0
Divers	0	1	0	1	0
Total	53	33	20	106	15

Tableau 9

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs et tranchées par secteur d'activité en 1989-1990*

Secteur	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Entendues
Transport aérien	29	4	7	15	26	8
Banques	2	0	0	4	4	0
Radiodiffusion et télévision	22	0	2	18	20	5
Communications	1	1	4	0	5	2
Sociétés d'État	10	1	7	8	16	5
Grains et provendes	2	0	0	2	2	0
Débardage	1	0	0	0	0	0
Chemins de fer	7	0	1	2	3	0
Transport routier	52	4	4	39	47	16
Navigation	5	0	0	5	5	4
Nord du Canada	1	0	2	1	3	0
Divers	11	1	1	9	11	2
Total	143	11	28	103	142	42

* nombre d'affaires

Tableau 6

Demandes d'accréditation tranchées par secteur d'activité en 1989-1990

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées	Total des décisions	Entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	16	5	3	24	2	3
Banques	1	1	0	2	0	0
Radiodiffusion et télévision	11	0	3	14	0	0
Communications	2	1	0	3	2	0
Sociétés d'État	1	1	1	3	0	0
Grains et provendes	2	0	0	2	0	0
Débardage	2	1	0	3	0	1
Chemins de fer	0	1	0	1	0	0
Transport routier	31	7	21	59	8	8
Navigation	8	3	2	13	0	0
Nord du Canada	12	2	4	18	1	4
Divers	3	0	4	7	0	0
Non fédéral	0	0	2	2	0	0
Total	89	22	40	151	13	16

Tableau 7

Taille des unités de négociation accréditées en 1989-1990

Nombre d'employés	Nombre de demandes	%	% Cumulatif
0/10	20	22.5	22.5
11/20	16	18.0	40.4
21/30	15	16.9	57.3
31/40	5	5.6	62.9
41/50	9	10.1	73.0
51/60	2	2.2	75.3
61/70	6	6.7	82.0
71/100	4	4.5	86.5
101/130	3	3.4	89.9
131/160	4	4.5	94.4
161/190	0	0.0	94.4
191 et plus	5	5.6	100.0
Total	89	100.0	

Total des employés visés: 6786
Taille médiane des unités: 25 employés
Employés nouvellement syndiqués: 4897
Employés déjà syndiqués: 1889

Tableau 4

Genre d'affaires reçues par secteur d'activité en 1989-1990

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève/ Lock-out	Vente d'entr.	Empl. unique	Div.	Total
Transport aérien	33	15	4	41	2	7	7	8	117
Banques	1	3	5	2	0	0	0	5	16
Radiodiffusion et télévision	15	18	4	22	3	1	1	5	69
Communications	5	1	0	3	0	0	0	0	9
Sociétés d'État	3	18	2	1272	2	1	0	8	1306
Grains et provendes	4	5	0	2	1	2	1	3	18
Débardage	9	6	0	9	2	0	0	5	31
Chemins de fer	0	8	0	42	4	1	0	14	69
Transport routier	65	17	6	70	6	22	21	3	220
Navigation	12	4	2	10	1	3	0	0	32
Nord du Canada	19	4	1	1	1	0	1	1	28
Divers	7	1	0	11	0	0	0	1	20
Non fédéral	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Total	175	110	24	1485	22	37	31	53	1937

* Plaintes de pratique déloyale de travail

Tableau 5

Genre d'affaires tranchées par secteur d'activité en 1989-1990

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève/ Lock-out	Vente d'entr.	Empl. unique	Div.	Total
Transport aérien	24	8	3	31	2	1	1	11	81
Banques	2	3	8	4	0	0	0	0	17
Radiodiffusion et télévision	14	17	5	21	3	2	0	5	67
Communications	3	1	0	8	0	1	0	3	16
Sociétés d'État	3	17	1	77	2	8	1	17	126
Grains et provendes	2	6	0	2	1	2	0	1	14
Débardage	3	4	1	6	2	0	1	6	23
Chemins de fer	1	8	0	30	4	0	0	17	60
Transport routier	59	32	7	176	5	15	18	6	318
Navigation	13	5	1	10	0	4	0	0	33
Nord du Canada	18	4	1	4	0	0	1	0	28
Divers	7	1	0	11	0	0	0	2	21
Non fédéral	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Total	151	106	27	380	19	33	22	68	806

* Plaintes de pratique déloyale de travail

Tableau 2

Demandes tranchées par genre d'affaire et par région en 1989-1990

	Capitale nationale	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	8	16	38	16	8	20	106
Accréditation	5	15	44	25	22	40	151
Déclaration d'employeur unique	0	0	8	6	0	8	22
Révocation	1	1	11	7	3	4	27
Droits du successeur	2	1	1	0	0	1	5
Vente d'entreprise	3	2	7	8	3	10	33
Détermination de l'existence de la convention collective/employé visé	1	4	3	4	1	2	15
Changement technologique	0	0	1	0	2	0	3
Imposition d'une première convention	0	0	0	1	0	0	1
Grève/lock-out illégal	3	3	6	3	0	4	19
Pratique déloyale de travail	9	29	104	174	18	46	380
Sécurité	4	0	16	5	6	5	36
Divers	2	1	1	2	1	1	8
Total	38	72	240	251	64	141	806

Tableau 3

Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées en 1989-1990

Genre d'affaire	Reportées de 1988-1989	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Reportées en 1990-1991
Révision	70	110	53	33	20	106	74
Accréditation	64	175	89	22	40	151	88
Déclaration d'employeur unique	29	31	3	4	15	22	38
Révocation	11	24	17	9	1	27	8
Droits du successeur	2	9	4	0	1	5	6
Vente d'entreprise	112	37	14	5	14	33	116
Détermination de l'existence de la convention collective/ employé visé	22	7	9	3	3	15	14
Changement technologique	3	0	0	2	1	3	0
Imposition d'une première convention	-	1	-	1	-	1	-
Grève/lock-out illégal	0	22	12	0	7	19	3
Pratique déloyale de travail	260	1485	12	178	190	380	1365
Sécurité	19	29	4	10	22	36	12
Divers	7	7	3	2	3	8	6
Total	599	1937	220	269	317	806	1730

Tableau 1A

Demandes reçues par genre d'affaire et par région en 1989-1990

	Capitale nationale	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	8	13	38	13	9	29	110
Accréditation	6	21	48	26	26	48	175
Déclaration d'employeur unique	1	0	5	8	3	14	31
Révocation	3	1	7	7	2	4	24
Droits du successeur	1	1	0	5	1	1	9
Vente d'entreprise	3	1	8	9	2	14	37
Détermination de l'existence de la convention collective/employé visé	0	2	3	1	1	0	7
Changement technologique	0	0	0	0	0	0	0
Imposition d'une première convention	0	0	0	1	0	0	1
Arrêt de travail/lock-out illégal	3	3	8	3	1	4	22
Pratique déloyale de travail	8	176	395	721	90	95	1485
Sécurité	2	1	14	6	3	3	29
Divers	0	0	1	5	0	1	7
Total	35	219	527	805	138	213	1937

Tableau 1B

Demandes reçues par genre d'affaire et par province/territoire en 1989-1990

	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève/ Lock-out	Vente d'entr.	Empl. unique	Div.	Total
C.-B.	30	25	3	93	4	14	13	5	187
Alb.	11	1	1	78	-	-	1	-	92
Sask.	6	1	-	5	1	-	-	1	14
Man.	5	7	1	6	-	-	1	4	24
Ont.	32	21	10	730	6	14	10	21	844
Qué.	50	38	7	395	8	8	5	18	530
T.-N.	10	5	-	5	-	1	-	-	21
Î.-P.-É.	1	-	-	1	-	-	-	-	2
N.-É.	8	3	1	125	1	-	-	3	141
N.-B.	2	5	-	45	2	-	-	1	54
T.N.-O.	11	3	-	2	-	-	1	-	17
Yukon	9	1	1	-	-	-	-	-	11
Total	175	110	24	1485	22	37	31	53	1937

* Plaintes de pratique déloyale de travail

Les tableaux figurant aux pages qui suivent donnent plus de détails au sujet du volume de travail et des activités du Conseil.

Les données historiques peuvent différer légèrement des chiffres figurant dans les rapports annuels antérieurs en raison des ajustements apportés aux statistiques.

Tableau 1A Demandes reçues par genre d'affaire et par région

Tableau 1B Demandes reçues par genre d'affaire et par province/ territoire

Tableau 2 Demandes tranchées par genre d'affaire et par région

Tableau 3 Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées

Tableau 4 Genre d'affaires reçues par secteur d'activité

Tableau 5 Genre d'affaires tranchées par secteur d'activité

Tableau 6 Demandes d'accréditation tranchées par secteur d'activité

Tableau 7 Taille des unités de négociation accréditées

Tableau 8 Demandes de révision tranchées par secteur d'activité

Tableau 9 Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs et tranchées par secteur d'activité

Tableau 10 Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats et tranchées par secteur d'activité

Tableau 11 Présumées violations par article du Code et par secteur d'activité

Tableau 12 Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal qui ont été tranchées par secteur d'activité

Tableau 13 Nombre de jours d'audience par région

Tableau 14 Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire

Deux plaintes seulement ont été déposées et elles ont été retirées.

Le Conseil a agréé la seule demande qu'il a reçue concernant une présumée grève illégale.

Il a été saisi de 5 demandes de révision, il en a réglé 6 et en a agréé 5.

Les 2 demandes qui ont été présentées à l'égard de ventes d'entreprises ont été agréées.

La seule demande de déclaration d'employeur unique dont il a été saisi est en instance.

Les 2 demandes qui ont été présentées à l'égard de la sécurité au travail sont en instance.

Le Conseil a agréé l'unique demande qu'il a reçue d'un syndicat à l'égard des droits de successeur.

Débardage

Le volume d'affaires provenant de ce secteur a atteint son niveau le plus bas en quatre ans, 31 demandes ayant été reçues. Le nombre de demandes d'accréditation (9) est cependant supérieur à ce qu'il était l'an dernier. Le Conseil a statué sur 3 demandes et il en a agréé 2.

Les 9 plaintes déposées cette année représentent le nombre le plus bas que ce secteur a enregistré au cours des sept dernières années. Le Conseil a réglé 6 plaintes, mais il n'en a agréé aucune.

Les 2 demandes qui ont été présentées à la suite de grèves illégales ont été agréées.

Le Conseil a été saisi de 5 affaires ayant trait à la sécurité au travail. Il a agréé 2 des 6 demandes qu'il a tranchées.

Sur les 6 demandes de révision qu'il a reçues cette année, le Conseil en a tranché 4, mais il n'en a agréé aucune.

Nord du Canada

Cette catégorie regroupe les employeurs qui exploitent une entreprise dans les territoires, mais qui n'ont pas été classés dans les autres secteurs.

Le nombre de demandes présentées est passé à 28, une augmentation de 4 par rapport au dernier exercice. Une augmentation des activités de syndicalisation a entraîné 19 demandes d'accréditation, contre 13 l'an dernier. Le Conseil a tranché 18 demandes et en a agréé 12.

La seule demande de révocation présentée a subséquemment été retirée.

Une plainte a été déposée cette année. Le Conseil en a tranché 4, mais il n'en a agréé aucune.

L'unique demande se rapportant à une grève illégale est en instance.

La seule demande de déclaration d'employeur unique reçue a plus tard été retirée.

Le Conseil a reçu 4 demandes de révision; il a agréé 3 des 4 demandes qu'il a réglées.

La seule affaire concernant les droits de successeur que le Conseil a reçue est en instance.

Divers employeurs

Font partie de cette catégorie les autres types d'employeurs, tels que les conseils autochtones et les mines d'uranium. Cette année, 20 affaires ont émané de ce secteur. Le Conseil a reçu et tranché 7 demandes d'accréditation, dont il en a agréé 3.

Onze plaintes ont été déposées, soit le nombre le plus bas en six ans. Sur les 11 plaintes réglées par le Conseil, une seule, portée contre un employeur, a été agréée.

La seule demande de révision reçue a été rejetée.

Le Conseil a été saisi d'une demande visant à obtenir l'autorisation de modifier les conditions d'emploi de certains employés pendant la période de «gel» qui entre en vigueur lorsqu'une demande d'accréditation est à l'étude. Le Conseil a agréé la demande.

Compétence non fédérale

Le Conseil a reçu 2 demandes d'accréditation qu'il a jugées ne pas être de son ressort.

Lorsqu'une partie ne sait pas si un employeur relève de la compétence provinciale ou de la compétence fédérale, elle adresse parfois sa demande au conseil provincial et au conseil fédéral des relations du travail, en demandant que l'un ou l'autre tranche l'affaire.

1 demande relative à une grève illégale. Au cours de l'exercice précédent, il avait reçu 6 demandes du genre. Il a agréé 1 des 3 demandes sur lesquelles il a statué.

Dix-huit demandes de révision ont été présentées. Le Conseil a agréé 9 des 17 demandes qu'il a tranchées.

Le Conseil a reçu 4 demandes de révocation; il a statué sur 5 demandes et en a agréé 3.

Il a reçu 1 demande concernant une vente d'entreprise et a tranché 2 demandes de ce genre.

La seule demande de déclaration d'employeur unique qui a été reçue est en instance.

Une affaire ayant trait à la sécurité au travail est en instance.

Quatre demandes diverses ont été présentées.

Communications

Le secteur des communications comprend les employeurs exploitant des sociétés télégraphiques ou téléphoniques ainsi que des sociétés de télégraphie outre-mer. Le volume d'affaires émanant de ce secteur a atteint son plus bas niveau en 16 ans, bien que le nombre de demandes d'accréditation soit passé de 1 qu'il était l'an dernier à 5 cette année. Le Conseil a agréé 2 des 3 demandes qu'il a réglées.

Le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail est le plus bas depuis 15 ans, seulement 3 ayant été déposées. L'an dernier, le Conseil en avait reçu 8. Il a agréé 1 plainte portée contre un employeur.

Au cours de l'année à l'étude, le Conseil a en outre reçu 1 demande de révision et il a agréé 1 demande de ce genre.

Sociétés d'État

Cette catégorie regroupe les sociétés d'État qui n'ont pas été classées dans les autres secteurs. Elle comprend entre autres la Société canadienne des postes, la Société canadienne d'hypothèques et de logement et le Centre national des arts.

Le volume d'affaires émanant de ce secteur a continué de grimper, 1 306 demandes ayant été reçues cette année, contre 165 l'an dernier. L'augmentation enregistrée au cours des trois dernières années est attribuable aux activités mettant en cause la Société canadienne des postes.

La hausse de 690 % du volume d'affaires provenant de ce secteur découle directement des 1 272 plaintes de pratique déloyale de travail reçues, dont 1 200 ont été déposées contre le Syndicat des postiers du Canada à la suite de la fusion des unités de négociation à la Société des postes. Seulement 39 plaintes provenaient de ce secteur l'an dernier. Le Conseil a réglé 77 plaintes cette année, mais il n'en a agréé qu'une, qui avait été portée contre un employeur.

Exception faite de ce qui est signalé plus haut, il n'y a rien d'exceptionnel à relever en ce qui concerne les affaires provenant de ce secteur. Les activités de syndicalisation ont donné lieu à 3 demandes d'accréditation; l'an dernier, le Conseil en avait reçu 2. Trois demandes ont été tranchées, mais une seule a été agréée.

Le nombre de demandes de révision est passé de 12 à 18. Le Conseil a agréé 9 des 17 demandes qu'il a réglées.

Deux demandes de révocation ont été présentées, contre une l'an dernier. Une demande a été classée à la suite de son retrait par le requérant.

Le Conseil a reçu 2 demandes concernant des grèves illégales, mais elles ont été retirées.

Une demande se rapportant à une vente d'entreprise a été reçue cette année. Il s'agit d'une baisse considérable en comparaison des 80 que le Conseil avait reçues l'an dernier et dont 79 avaient trait au franchisage d'une partie des opérations de la Société des postes. Le Conseil a agréé 2 des 8 demandes qu'il a tranchées.

Trois demandes concernant la sécurité au travail ont été présentées, puis retirées.

Cette année, cinq demandes diverses ont également été présentées.

Grains et provendes

Ce secteur comprend divers élévateurs, minoteries, entreprises de nettoyage des grains et usines d'aliments. Cette année, 18 demandes ont été présentées au Conseil, contre 13 l'an dernier.

Les activités de syndicalisation ont donné lieu à la présentation de 4 demandes d'accréditation, une hausse de 1 par rapport au dernier exercice. Le Conseil a agréé les 2 demandes qu'il a tranchées.

Chemins de fer

Cette année, 69 demandes ont émané du secteur des chemins de fer, une hausse de 6 par rapport à l'an dernier. Il s'agit du nombre le plus élevé enregistré depuis l'établissement du Conseil, il y a 17 ans.

Le nombre de plaintes émanant de ce secteur est également digne de mention, puisqu'il représente un niveau jamais atteint jusqu'ici, soit 42, contre 33 l'an dernier. Cette année, il en a tranché 30, dont une seule, portée contre un syndicat, a été agréée.

Quatre demandes concernant de présumées grèves illégales ont été reçues cette année; il n'y en avait eu aucune l'an dernier. Elles ont toutes été agréées.

Cette année, le Conseil a été saisi de 14 demandes ayant trait à des questions de sécurité au travail. Presque la moitié des demandes de ce genre que reçoit le Conseil proviennent du secteur des chemins de fer. Cependant, seulement 2 des 17 demandes réglées ont été agréées.

Le Conseil a reçu 8 demandes de révision; il a agréé la moitié des 8 sur lesquelles il a statué.

L'unique demande concernant une vente d'entreprise est en instance.

Navigation

Le volume d'affaires provenant du secteur de la navigation a atteint son niveau le plus bas en 14 ans.

Les activités de syndicalisation ont diminué cette année; 12 demandes d'accréditation ont été reçues, contre 17 l'an dernier. Le Conseil a statué sur 13 demandes, et il en a agréé 8.

Les 10 plaintes de pratique déloyale de travail reçues représentent une hausse de 1 par rapport à l'an dernier. Le Conseil en a réglé 10, mais n'en a agréé aucune.

Le Conseil a été saisi de 4 demandes de révision et en a tranché 5, dont 3 ont été agréées.

Le Conseil a rejeté 1 des 2 demandes de révocation qui lui ont été présentées.

Il a reçu 3 demandes ayant trait à des ventes d'entreprises. Il a réglé 4 demandes de ce genre, dont 3 ont été agréées.

L'unique demande concernant une grève illégale est en instance.

Banques

Ce secteur ne comprend que les banques à charte fédérale et exclut normalement les sociétés de fiducie, les caisses d'épargne et de crédit et les sociétés de financement. Le nombre de demandes reçues cette année (16) est le plus bas jamais enregistré en 14 ans.

Au chapitre des activités de syndicalisation, le Conseil a reçu 1 demande d'accréditation. Il a statué sur 2 demandes de ce genre, dont 1 a été agréée.

Pour la cinquième année consécutive, le nombre de demandes de révocation a continué d'être supérieur à celui des demandes d'accréditation. Cinq demandes ont été présentées cette année. Le Conseil a agréé 7 des 8 demandes qu'il a tranchées.

Le nombre de plaintes a continué de diminuer, 2 demandes seulement ayant été reçues au cours de l'année à l'étude. Quatre plaintes ont été classées à la suite de leur retrait par les plaignants.

Le Conseil a reçu 3 demandes de révision et a agréé les 3 demandes sur lesquelles il a statué.

Le Conseil n'a tranché aucune des 5 demandes concernant les droits de successeur.

Radiodiffusion et télévision

Ce secteur regroupe la radio, la télévision, la câblodistribution et les entreprises connexes. Soixante-neuf demandes ont été présentées cette année, une hausse de 3 par rapport à l'an dernier.

Il n'y a rien de particulier à signaler quant aux genres de demandes reçues. Le niveau des activités de syndicalisation est demeuré à peu près normal, 15 demandes d'accréditation ayant été présentées cette année; l'an dernier, il y en avait eu 2 de plus. Sur les 14 demandes que le Conseil a réglées, il en a agréé 11.

Le nombre de plaintes déposées (22) est également inférieur de 2 à celui de l'an dernier. Le Conseil a tranché 21 plaintes, mais il n'en a agréé aucune.

Le nombre de demandes concernant des grèves ou lock-out illégaux a accusé une baisse après avoir augmenté pendant trois ans. Cette année, le Conseil a reçu 2 demandes ayant trait à des lock-out illégaux et

Transports

C'est normalement du secteur des transports -- aérien, routier, ferroviaire et maritime -- que proviennent surtout les demandes que reçoit le Conseil. Cependant, en raison des 1 200 plaintes et plus portées cette année contre le Syndicat des postiers du Canada, les statistiques se trouvent déformées. Ainsi, moins du quart (23 %) de toutes les demandes qu'a reçues le Conseil proviennent du secteur des transports, ce qui représente une baisse par rapport à l'an dernier, où il en avait reçu 58 %. Plus précisément, les activités de syndicalisation visant l'ensemble du secteur des transports représentent 63 % de toutes les demandes d'accréditation reçues; quant aux demandes concernant les ventes d'entreprises, 89 % ont émané du secteur des transports. Voici comment se répartit le volume des affaires selon les secteurs d'activité.

Transport aérien

Le secteur du transport aérien comprend les compagnies aériennes, les services d'exploitation des aéroports et d'entretien des aéronefs, les compagnies d'héliportage, ainsi que les écoles et clubs de pilotage. Cette année, 117 demandes ont été présentées, ce qui représente une augmentation importante par rapport à l'an dernier.

Les activités de syndicalisation ont atteint un niveau sans précédent depuis 17 ans, 33 demandes d'accréditation ayant été reçues. Le Conseil a agréé 16 des 24 demandes qu'il a tranchées.

Le nombre de plaintes déposées, qui s'établissait à 34 l'an dernier, est passé à 41 cette année. Le Conseil a réglé 31 plaintes, dont 4 ont été agréées. Ces dernières avaient toutes été portées contre des employeurs.

Sur les 15 demandes de révision présentées, 8 ont été réglées; 2 d'entre elles ont été agréées.

Le Conseil a reçu 4 demandes de révocation; sur les 3 qu'il a réglées, il en a agréé 2.

Le Conseil a agréé les deux demandes dont il a été saisi à la suite de grèves illégales.

Sept demandes se rapportant à des ventes d'entreprises ont été présentées; le Conseil a agréé l'unique demande qu'il a réglée.

Le Conseil a reçu 7 demandes de déclaration d'employeur unique. Il a rejeté la seule demande qu'il a tranchée.

Trois demandes concernant la sécurité au travail ont été présentées. Le Conseil a tranché 8 demandes de ce genre, mais il n'en a agréé aucune.

Le Conseil a en outre été saisi de 5 demandes diverses.

Transport routier

Le secteur du transport routier comprend des entreprises interprovinciales de transport par camion ou par autobus, des services de camions blindés, certaines entreprises de messageries et de déménagement et des entreprises connexes. Cette année, le Conseil a été saisi de 220 affaires de ce secteur, contre 322 l'an dernier, ce chiffre comprenant toutefois 109 plaintes connexes.

Il y a eu une légère diminution des activités de syndicalisation, 65 demandes d'accréditation ayant été présentées, contre 73 l'an dernier. Le Conseil en a tranché 59 et en a agréé 31.

Le nombre de plaintes -- il y en a eu 170 l'an dernier -- s'est établi à 70 cette année. Le chiffre de l'an dernier était anormalement élevé pour la raison mentionnée plus haut. Quatre des 106 plaintes réglées ont été agréées. Les 4 avaient été portées contre des employeurs.

Cette année, le Conseil a reçu 22 demandes concernant des ventes d'entreprises et 21 demandes de déclaration d'employeur unique; dans chaque cas, il s'agit d'un nombre jamais enregistré depuis 17 ans. Dans la première catégorie, le Conseil a agréé 4 des 15 demandes qu'il a tranchées; dans la seconde, il a agréé 3 des 18 demandes qu'il a réglées.

Le nombre de demandes se rapportant à de présumés grèves ou lock-out illégaux est passé de 2 qu'il était l'an dernier à 6 cette année. Le Conseil a statué sur 5 demandes; il en a agréé 2.

Vingt-sept demandes de révision ont été présentées. Le Conseil a agréé 14 des 32 demandes qu'il a tranchées.

Le Conseil a été saisi de 6 demandes de révocation. Il en a réglé 7 et agréé 4.

Une seule demande ayant trait à la sécurité au travail a été reçue. Le Conseil a rejeté la seule demande sur laquelle il a statué.

Deux demandes diverses ont été présentées.

- Une demande a été présentée en vertu de l'article 23 du Code pour que le Conseil dépose une de ses ordonnances à la cour. Elle est en instance.

- Une demande visant à obtenir la permission d'intenter des poursuites a été présentée en vertu de l'article 104. Elle est en instance. Le Conseil a tenu une audience dans l'une des affaires qui étaient en instance.

- Le Conseil a reçu une demande, fondée sur l'article 109, dans laquelle le syndicat tentait d'obtenir l'accès à des employés vivant dans un lieu isolé, dans des locaux appartenant à leur employeur ou placés sous la responsabilité de ce dernier. La demande est en instance.

deuxième rang avec 7 demandes, ce qui représente près de 19 % des demandes reçues. En règle générale, très peu de demandes proviennent des autres secteurs, exception faite des affaires mettant en cause la Société des postes l'an dernier.

Sur les 33 demandes que le Conseil a tranchées cette année, il en a agréé 14. Onze affaires ont fait l'objet d'une audience.

Déclaration d'employeur unique

En vertu de l'article 35 du Code, un requérant peut adresser une demande au Conseil pour que deux employeurs ou plus soient déclarés employeur unique. Dans le cas d'une telle déclaration, si les employés d'un des employeurs visés sont syndiqués, ceux de l'autre employeur (ou des autres employeurs) peuvent être liés par la convention collective en vigueur ou par les ordonnances d'accréditation rendues à cet égard.

Cette année, le Conseil a reçu 31 demandes, une augmentation sensible par rapport à l'an dernier. Voici la répartition des demandes reçues au cours des cinq dernières années.

Figure 16

	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Demandes reçues	17	41	27	17	31

Près de 68 % des demandes reçues émanaient du secteur du transport routier, suivi du secteur du transport aérien, qui en a présenté 23 %.

Sur les 22 demandes tranchées par le Conseil, 3 seulement ont été agréées. Le Conseil a tenu une audience publique dans 11 affaires cette année.

Sécurité et santé au travail

La compétence du Conseil en matière de sécurité et de santé au travail est fondée sur deux articles de la Partie II du Code canadien du travail. L'article 129 permet aux employés insatisfaits d'une décision d'un agent de sécurité de Travail Canada de renvoyer celle-ci au Conseil. En outre, l'article 133 permet aux employés de déposer une plainte auprès du Conseil s'ils estiment que l'employeur a pris des mesures à leur endroit parce qu'ils avaient refusé de travailler dans ce qu'ils croyaient être des conditions de travail dangereuses.

Pour la première fois en quatre ans, le nombre de demandes de ce genre a diminué, 29 seulement ayant été reçues. Voici la répartition des demandes reçues au cours des cinq dernières années.

Figure 17

	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Demandes reçues	5	20	25	33	29

Presque la moitié des demandes ont été présentées par les employés des chemins de fer.

Le Conseil a tranché 36 demandes; il en a agréé 4. Dix-sept affaires ont donné lieu à une audience.

Divers

Le Conseil a été saisi de 24 affaires fondées sur divers autres articles du Code.

- Quatre demandes ont été présentées en vertu du paragraphe 24(4) du Code par des employeurs qui cherchaient à obtenir la permission d'apporter un ou plusieurs changements aux conditions de travail d'employés visés par une demande d'accréditation. Le Conseil a agréé 3 des 5 demandes qu'il a tranchées. Une affaire a fait l'objet d'une audience.

- Neuf demandes relatives aux droits de successeur ont été présentées en vertu de l'article 43 du Code par des syndicats qui remplaçaient un autre syndicat à la suite d'une fusion ou d'un transfert de pouvoirs. Le Conseil a réglé 5 demandes; 4 d'entre elles ont été agréées. Une affaire a nécessité la tenue d'une audience.

- Sept demandes fondées sur l'article 65 ont été traitées cette année; elles portaient sur des questions soulevées dans des affaires qui avaient été renvoyées devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage et qui avaient expressément trait à l'existence d'une convention collective ou à l'identification des parties ou des employés liés par une convention collective. Le Conseil a agréé 9 des 15 demandes qu'il a tranchées. Cinq affaires ont nécessité la tenue d'une audience.

- Le ministre du Travail a ordonné au Conseil, en vertu de l'article 80 du Code, de faire enquête sur un différend concernant la conclusion d'une première convention collective. S'il le juge opportun, le Conseil peut régler les modalités d'une première convention. En l'occurrence, il a décidé de ne pas imposer de règlement.

préférable que le litige soit réglé au moyen de la procédure de règlement des griefs prévue par la convention collective. De toute évidence, le Conseil se préoccupe du manque de productivité et des frais qu'entraînent les grèves ou les lock-out illégaux, mais il se préoccupe également des raisons pour lesquelles ces activités graves et illégales se produisent.

En forçant les parties à s'attaquer au fond du problème et à y remédier, la possibilité d'autres activités illégales diminue considérablement.

Révision

En vertu de l'article 18 du Code, toute personne peut demander au Conseil de réexaminer, d'annuler ou de modifier une décision ou une ordonnance qu'il a rendue. Généralement, trois types de demandes peuvent être présentées en vertu de cet article: (1) les demandes visant à faire modifier la structure ou la composition d'une ou de plusieurs unités de négociation; (2) les demandes visant à faire mettre à jour d'anciennes ordonnances d'accréditation du Conseil; (3) les demandes visant à faire réexaminer des décisions récentes du Conseil.

Cette année, le Conseil a reçu 110 demandes, contre 113 l'an dernier. De ce nombre 35 avaient trait à la modification d'unités de négociation, 14 visaient à faire changer le nom figurant sur des ordonnances existantes du Conseil, et 22 portaient sur le réexamen d'une décision qu'il avait rendue. De plus, le Conseil a reçu 14 demandes de clarification d'une ordonnance et de 20 demandes diverses.

Le Conseil a réglé 106 demandes, dont 53 ont été agréées. Une audience a eu lieu dans 29 cas.

Changement technologique

Les articles 51 à 55 du Code portent sur la question du changement technologique dans le milieu de travail et décrivent de quelle façon l'employeur doit aviser le syndicat de l'introduction de changements de ce genre. Dans certaines conditions, le syndicat peut donner à l'employeur un avis de négocier à l'égard des répercussions que les changements technologiques peuvent avoir sur les membres de l'unité de négociation.

Cette année, le Conseil n'a reçu aucune demande de ce genre. Voici la répartition des demandes reçues au cours des cinq dernières années.

Figure 13

	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Demandes reçues	2	3	0	5	0

Le Conseil a tranché 3 demandes, mais il n'en a agréé aucune.

Vente d'entreprise

Quand un employeur vend, loue, transfère ou aliène une entreprise, en totalité ou en partie, et que ses employés sont représentés par un syndicat, l'acquéreur peut être tenu d'assumer certains droits et obligations liés à la négociation collective et précisés à l'article 44 du Code.

Cette année, le Conseil a reçu 37 demandes. C'est beaucoup moins que les 100 reçues l'an dernier, où la situation a cependant été exceptionnelle en raison des 79 demandes qu'avaient suscitées les efforts de franchisage de la Société des postes. Voici la répartition des demandes présentées en vertu de cet article du Code au cours des cinq dernières années.

Figure 14

	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Demandes reçues	23	53	38	100	37

La répartition des demandes par secteur suit.

Figure 15

	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Transport aérien	1	20	7	4	7
Transport routier	14	21	16	11	22
Chemins de fer	1	4	0	0	1
Banques	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	1	0	1	2	1
Communications	1	0	0	1	0
Sociétés d'État	0	1	2	80	1
Grains et provendes	1	0	0	0	2
Débardage	1	0	1	0	0
Nord du Canada	0	1	3	0	0
Navigation et expédition par eau	3	6	8	2	3
Divers	0	0	0	0	0
Total	23	53	38	100	37

Comme le montre la figure 15, cette année 60 % (soit 22) des demandes provenaient du secteur du transport routier. Le secteur du transport aérien vient au

Sur les 22 demandes que le Conseil a reçues cette année, 19 concernaient des présumées grèves illégales et 3 des présumés lock-out illégaux. La figure 11 donne un aperçu des demandes reçues au cours des 15 dernières années.

Le Conseil a tranché 19 demandes, soit 17 concernant des grèves illégales, dont 12 ont été agréées, et 2 concernant des lock-out, qui ont toutes deux été retirées. Il a tenu une audience dans 12 cas.

Voici la répartition de ce genre de demandes par secteur pour les cinq dernières années.

Figure 12

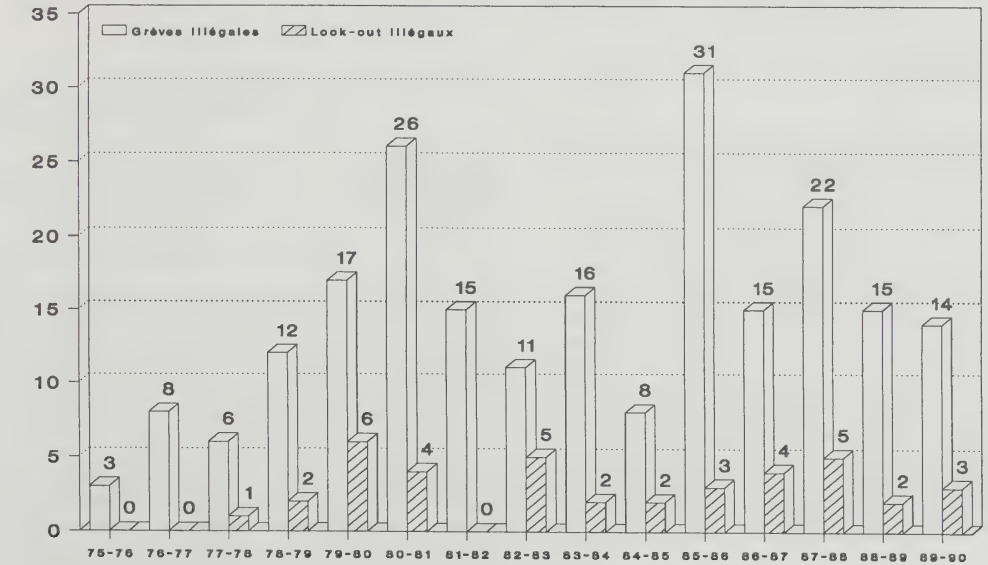
	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Transport aérien	11	1	3	3	2
Transport routier	1	3	7	2	6
Chemins de fer	0	0	5	0	4
Banques	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	2	2	5	6	3
Communications	3	4	1	1	0
Sociétés d'État	11	3	1	1	2
Grains et provendes	0	1	0	1	1
Débardage	3	3	4	2	2
Nord du Canada	0	1	0	0	1
Navigation et expéditions par eau	2	1	1	1	1
Divers	1	0	0	0	0
Total	34	19	27	17	22

La figure 12 montre que plus de la moitié des demandes présentées au cours de deux des trois dernières années provenaient des secteurs du transport. Tous les autres secteurs ont été relativement calmes à cet égard.

Lorsque le Conseil reçoit une demande concernant une grève ou un lock-out illégal, il fait normalement deux choses. En premier lieu, il désigne un agent des relations du travail pour aider les parties à essayer de régler le litige le plus rapidement possible et, en second lieu, il voit à ce qu'une audience puisse être tenue peu de temps après la présentation de la demande. Si l'agent du Conseil ne réussit pas à aider les parties à en arriver à un règlement, il se peut que le Conseil veuille alors tenir une audience.

En cas de grève ou de lock-out illégal, le Conseil ne rend pas nécessairement une ordonnance de ne pas faire, et ce, pour plusieurs raisons: par exemple, s'il estime que la grève ou le lock-out est terminé et que cela ne se reproduira probablement pas, ou s'il juge que les parties ont agi d'une manière irresponsable, il se peut qu'il juge

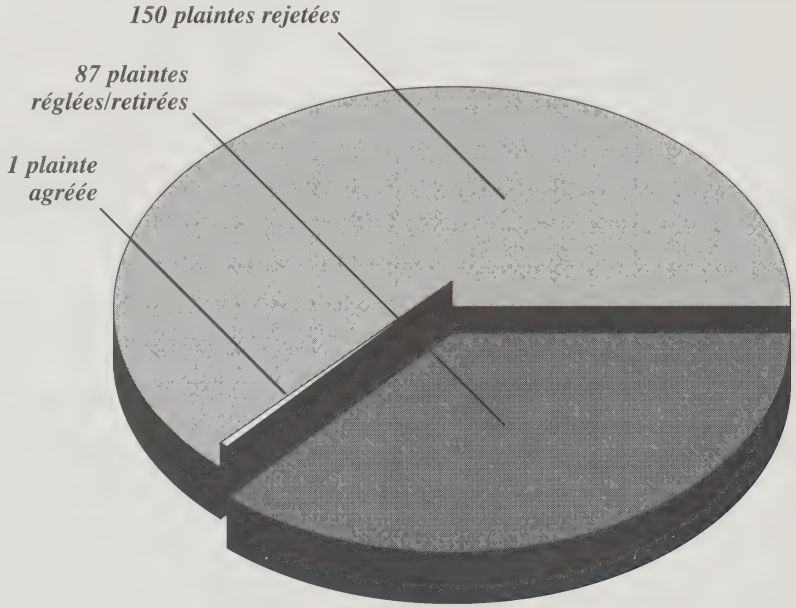
Figure 11
DEMANDES VISANT DES GRÈVES/LOCK-OUT ILLÉGAUX



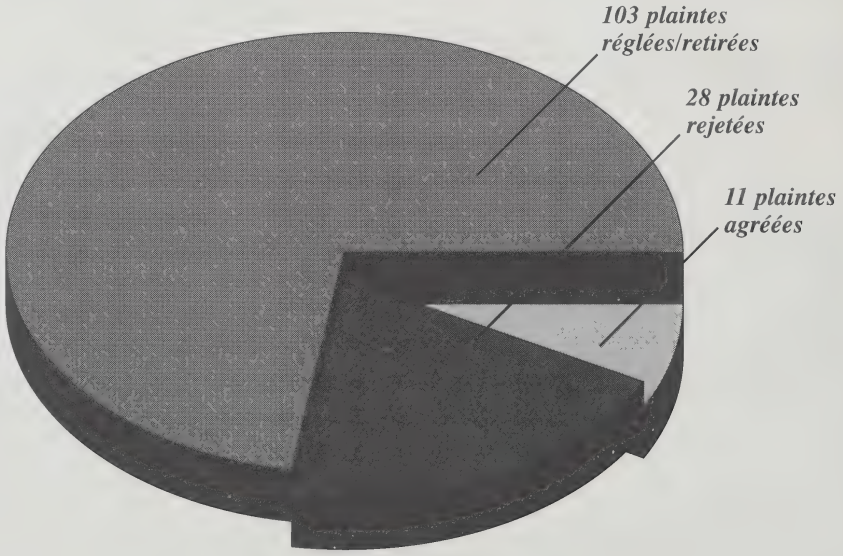
PLAINTES TRANCHÉES EN 1989 - 1990

Figure 9

Plaintes portées contre les syndicats
Total - 238



Plaintes portées contre les employeurs
Total - 142



sur différents articles du Code et qui ont été faites au cours des cinq dernières années.

Figure 8
Nombre d'allégations

Disposition du Code	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
24(4)	19	20	22	15	18
37	108	86	96	195	1072
50	18	22	19	14	8
69	7	7	30	15	4
94	122	136	149	125	143
95	29	9	26	18	270
96	30	34	25	32	299
110	2	1	4	0	4
Total	335	315	371	414	1818

La hausse du volume de plaintes est attribuable à l'augmentation des plaintes portées contre des syndicats en vertu des articles 37, 95 et 96 du Code. Le Syndicat des postiers du Canada, notamment, a fait l'objet de plus de 1 200 plaintes, après que le Conseil eut ordonné la fusion des unités de négociation de la Société des postes.

Cette année, le Conseil a agréé 12 des 380 plaintes qu'il a tranchées, soit environ 3 %. Sur les plaintes tranchées, 190 ont été agréées ou retirées. Le Conseil a tenu une audience dans 112 cas, une hausse importante par rapport aux 85 de l'an dernier. Comme on peut le constater (figure 9), près de 73 % des 142 plaintes portées contre des employeurs ont été réglées ou retirées, tandis que seulement 37 % des 238 plaintes déposées contre des syndicats ont connu le même sort. Le Conseil a agréé 1 plainte portée contre un syndicat et 11 portées contre des employeurs.

L'analyse des plaintes reçues selon les secteurs d'activité (figure 10), à la rubrique Sociétés d'État, fait ressortir le nombre considérable de plaintes mettant en cause le Syndicat des postiers du Canada.

Figure 10

	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Transport aérien	42	54	42	34	41
Transport routier	69	79	65	170	70
Chemins de fer	36	24	37	33	42
Banques	8	3	6	5	2
Radiodiffusion et télévision	31	19	21	24	22
Sociétés d'État	31	23	47	39	1272
Grains et provendes	2	0	3	4	2
Communications	5	8	14	8	3
Nord du Canada	6	5	6	8	1
Navigation et expéditions par eau	18	13	14	9	10
Débardage	16	20	34	16	9
Divers	8	5	5	3	11
Non fédéral	4	1	0	0	0
Total	276	254	294	353	1485

Le nombre de plaintes provenant du secteur du transport routier est cette année revenu à un niveau moyen; l'an dernier, il avait enregistré une hausse considérable attribuable aux nombreuses plaintes portées contre un syndicat visé par une fusion d'unités de négociation. Les plaintes émanant du secteur du transport aérien, qui accusaient une baisse auparavant, ont enregistré une hausse de 22 % cette année.

Le Conseil préfère que les parties tentent de s'entendre à l'amiable plutôt que d'avoir à statuer sur l'affaire. Pour faciliter la conciliation, il charge habituellement un agent des relations du travail de s'occuper de la plainte lorsqu'elle est reçue. Cet agent aide alors les parties à régler le différend. Cette année, 50 % de toutes les plaintes déposées ont été réglées ou retirées, ce qui a permis d'éviter les pertes précieuses de temps et d'argent qu'entraîne la tenue d'audiences publiques.

Chaque année, le Conseil reçoit des centaines de plaintes, ce qui est compréhensible étant donné le système conflictuel de relations du travail existant dans tout le Canada. Toutefois, le Conseil souhaite que, dans la mesure du possible, les parties en cause règlent leurs différends sans l'intervention d'un tiers, de façon à ne pas créer de situation où il y aurait un gagnant et un perdant. En effet, en pareil cas, il est parfois difficile de renouer les relations après que le public a eu connaissance de la plainte et que le «gagnant» et le «perdant» ont été identifiés.

Grèves et lock-out illégaux

L'article 89 du Code précise dans quelles conditions un employeur peut légalement déclarer un lock-out et un syndicat autoriser une grève. Si un lock-out ou une grève constitue une violation du Code, l'employeur ou le syndicat peut présenter une demande pour que cette action soit déclarée illégale et pour que le Conseil rende une ordonnance de ne pas faire. Ce dernier peut aussi rendre une ordonnance anticipée quand il est allégué dans la demande que l'on projette ou prévoit une grève ou un lock-out illégal.

Figure 6
Demandes de révocation reçues

	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Banques	18	12	14	6	5
Transport routier	9	5	5	8	6
Transport aérien	7	0	5	1	4
Chemins de fer	0	1	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	2	0	2	2	4
Grains et provendes	0	0	0	1	0
Sociétés d'État	1	0	2	1	2
Nord du Canada	2	3	0	0	1
Débardage	2	0	0	1	0
Communications	0	1	0	0	0
Navigation et expéditions par eau	1	1	2	0	2
Divers	2	0	1	0	0
Total	44	23	31	20	24

Pratiques déloyales de travail

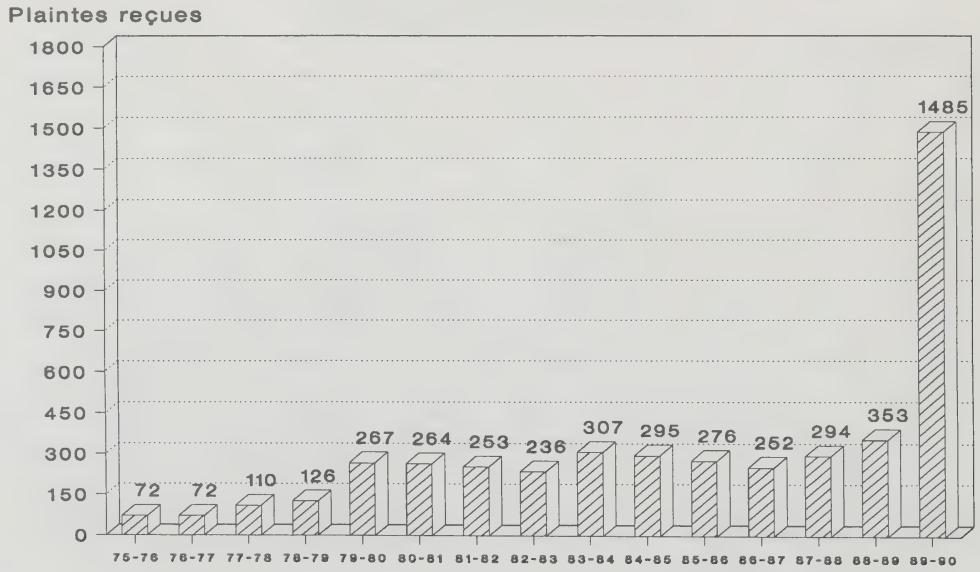
Le Code canadien du travail reconnaît certains droits aux parties à la négociation collective et leur impose aussi certaines obligations. Quand une personne estime qu'un droit ou une obligation n'a pas été respecté, elle peut déposer une plainte auprès du Conseil. Ces droits et ces obligations sont précisés aux dispositions suivantes du Code: 24(4), 37, 50, 69, 95, 96 et 110. Si une plainte est déposée en vertu de l'article 50 ou des alinéas 94(3)g), 95a) ou 95b), la personne désireuse de porter plainte doit obtenir le consentement du ministre du Travail avant de l'adresser au Conseil.

Le nombre de plaintes déposées auprès du Conseil cette année s'est élevé à 1 485, ce qui représente une hausse de 321 % par rapport à l'an dernier. Compte tenu de ses ressources, le Conseil n'est manifestement pas en mesure de traiter ce volume de plaintes rapidement. Comme on peut le constater (figure 7), le nombre de plaintes a augmenté pour la troisième année consécutive, ce qui constitue un renversement complet de la tendance enregistrée de 1983-1984 à 1986-1987.

Sur les 1 485 plaintes reçues, 1 342 ont été portées contre des syndicats, contre 214 l'an dernier, tandis que 143 plaintes ont été déposées contre des employeurs, soit 4 de plus que l'an dernier.

Une plainte déposée auprès du Conseil peut être fondée sur plusieurs articles du Code. Par exemple, les 1 485 plaintes dont le Conseil a été saisi cette année se rapportaient à 1 818 présumées violations du Code. Voici comment se répartissent les allégations fondées

Figure 7
PLAINTES DE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL



Sociétés d'État	1	3	14	2	3
Nord du Canada	13	11	8	13	19
Banques	11	5	4	4	1
Débardage	2	8	10	5	9
Communications	2	6	1	1	5
Navigation et expéditions par eau	19	20	7	17	12
Divers	11	9	7	12	9
Total	152	186	155	159	175

Comme le montre la figure 4, le secteur du transport routier occupe toujours le premier rang en ce qui concerne les demandes d'accréditation; cette année, 65 des demandes -- 8 de moins que l'an dernier -- émanaient de ce secteur. Le secteur du transport aérien a enregistré une augmentation considérable, puisque 33 des demandes, le nombre le plus élevé depuis l'établissement du Conseil en 1973, provenaient de ce secteur. Le nombre de demandes d'accréditation a également remonté dans les secteurs du débardage et des communications, ainsi que dans les territoires du Nord.

Révocation

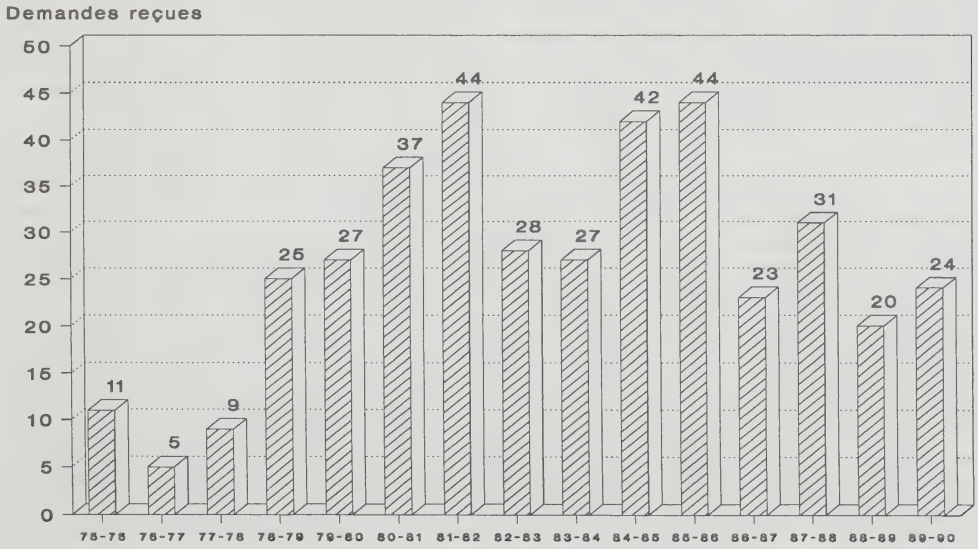
Selon les circonstances, une demande de révocation des droits de négociation d'un syndicat peut être présentée au Conseil en vertu des paragraphes 38(1) ou 38(3) ou des articles 40 ou 41 du Code. Quand la demande est agréée, le Conseil révoque l'ordonnance d'accréditation qu'il avait rendue ou, dans le cas d'une reconnaissance volontaire, déclare que le syndicat n'a plus le droit de représenter les employés membres d'une unité de négociation donnée.

En 1989-1990, le Conseil a été saisi de 24 demandes de révocation; l'an dernier, il en avait reçu 20. La figure 5 fait état du nombre de demandes de révocation reçues par le Conseil au cours des 15 dernières années; cependant, on ne peut y déceler aucune tendance.

Le Conseil a tranché 27 demandes cette année: il en a agréé 16 et il a ordonné la tenue d'un scrutin dans 14 affaires. Quatre demandes ont nécessité la tenue d'une audience. Au total, 368 employés ont été touchés par la révocation des droits de négociation de leur syndicat.

C'est du secteur du transport routier qu'a émané le plus grand nombre de demandes de révocation, suivi du secteur des banques. Pour la deuxième année consécutive, ce n'est pas le secteur des banques qui occupe le premier rang.

Figure 5
DEMANDES DE RÉVOCATION



Examen des demandes reçues par genre d'affaire

Le Code canadien du travail, Parties I et II, confère au Conseil canadien des relations du travail certains pouvoirs l'habilitant à statuer sur divers droits et divers genres de conflits de travail. On peut analyser les activités du Conseil en répartissant par genre d'affaire les demandes qu'il a reçues.

Accréditation

L'article 24 du Code autorise les syndicats à présenter une demande au Conseil en vue d'obtenir le droit exclusif de représenter une certaine unité d'employés d'un employeur dans les négociations collectives, de façon à tenter d'améliorer leurs conditions de travail. Le syndicat accrédité par le Conseil devient l'agent négociateur exclusif d'une unité d'employés donnée; il représente ces derniers dans leurs négociations collectives avec l'employeur.

Au cours de 1989-1990, le Conseil a reçu 175 demandes d'accréditation, ce qui représente une augmentation de 10 % par rapport à l'an dernier. La figure 3 montre le volume des activités de syndicalisation dans la sphère de compétence du Conseil pour les 15 dernières années. Globalement, ce volume s'est accru au cours des deux dernières années indiquées; cependant, le nombre de demandes reçues est bien inférieur à celui qui a été enregistré entre la fin des années 1970 et le milieu des années 1980.

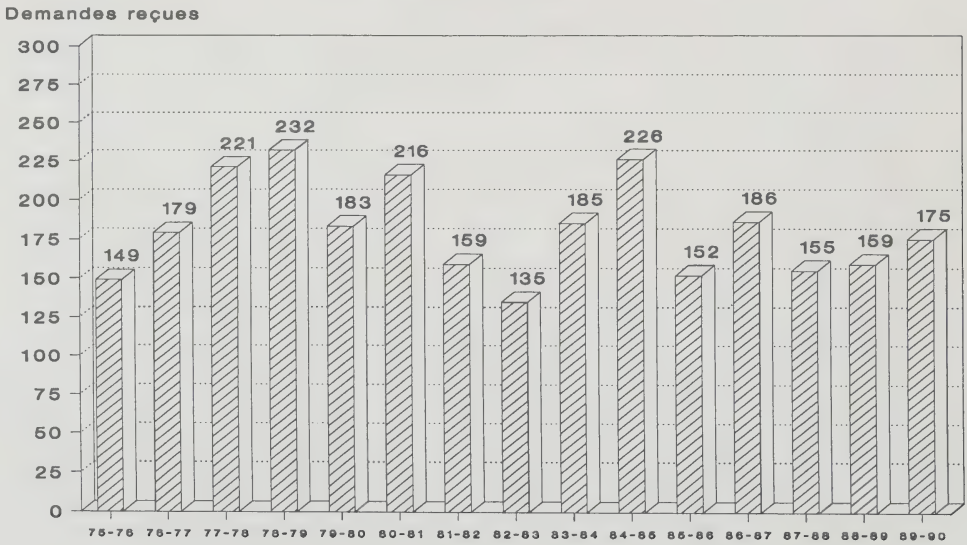
Le Conseil a agréé 89 des 151 demandes qui ont été tranchées, c'est-à-dire que le «taux de réussite» s'est élevé à 60 %, contre 50 % l'an dernier. Seulement 21 demandes ont nécessité une audience. Le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin dans 16 cas. Les demandes d'accréditation qui ont été agréées visaient 6 786 employés, dont 1 889 étaient antérieurement représentés par un autre syndicat. Les unités de négociation accréditées comptaient en moyenne 25 employés.

Voici comment se répartissent les demandes d'accréditation par secteur d'activité.

Figure 4
Demandes d'accréditation reçues

	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Transport routier	49	77	64	73	65
Transport aérien	9	21	20	10	33
Chemins de fer	11	5	0	2	0
Radiodiffusion et télévision	18	19	13	17	15
Grains et provendes	6	2	7	3	4

Figure 3
DEMANDES D'ACCRÉDITATION



Le Conseil tient habituellement des séances à huis clos avant de fixer la date d'une audience publique, en vue de déterminer s'il est possible de trancher le litige sans tenir une telle audience. Lorsque c'est possible, un groupe de membres du Conseil examine le contenu du dossier et arrive à une décision pendant la séance à huis clos. S'il faut tenir une audience, la date en est ensuite fixée. Pendant l'année à l'étude, il y a eu 473 séances à huis clos au cours desquelles 654 affaires ont été réglées sans audience.

Volume d'affaires du Conseil en 1989-1990

Vue d'ensemble

Les pressions sur le Conseil se sont maintenues cette année, le volume d'affaires ayant augmenté de 123 %. Pour la quatrième année consécutive, la charge de travail du Conseil a enregistré une hausse (voir figure 1).

La hausse considérable est entièrement attribuable aux plaintes -- il y en a eu plus de 1 200 -- déposées contre le Syndicat des postiers du Canada à la suite de la fusion des unités de négociation à la Société canadienne des postes. Dans la majorité des plaintes, il est allégué qu'il y a eu manquement au devoir de représentation juste (article 37 du Code).

La répartition de la charge de travail selon le genre d'affaire (tableau 1-A) montre que les plaintes de pratique déloyale de travail dominent la charge de travail du Conseil, puisqu'elles représentent 76 % des affaires reçues. Neuf pour cent (9 %) des affaires avaient trait à des demandes d'accréditation, et 5,7 % à des demandes de révision. Les 9,3 % restants concernaient des affaires diverses.

Voici la répartition de la charge de travail du Conseil selon les régions.

Figure 2
Demandes reçues en 1989-1990

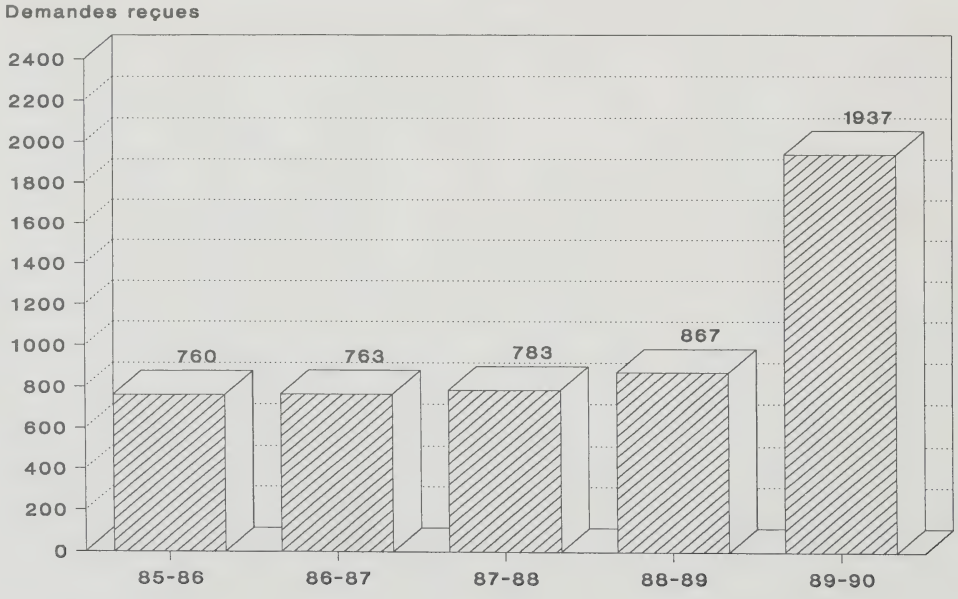
Région	Nombre de demandes reçues en 1989-1990	% d'augmentation (baisse) par rapport à l'an dernier	% des affaires du Conseil
Pacifique	213	40	11,0
Centre	138	50	7,1
Ontario	805	176	41,6
Québec	527	156	27,3
Atlantique	219	177	11,7
RCN	35	(36)	1,8

(Région de la capitale nationale)

Toutes les régions, sauf celle de la capitale nationale, ont connu une augmentation importante du nombre de demandes reçues comparativement à l'an dernier, les régions de l'Ontario, du Québec et de l'Atlantique ayant enregistré les hausses les plus considérables. Le Québec et l'Ontario ont à elles seules reçu près de 70 % de toutes les demandes envoyées cette année au Conseil, alors qu'elles en avaient reçu 58 % l'an dernier.

Le Conseil a réglé 806 affaires au cours de l'année, soit 15 % de plus que l'an dernier. Il y a également eu une augmentation du nombre d'affaires entendues (226) et du nombre de jours d'audience (291).

Figure 1



1. **Cargill Grain Co.** c. **Canada (Conseil canadien des relations du travail),** [1990] 1 C.F. 511; et (1989), 63 D.L.R. (4th) 174 (C.A.)

2. **Ferguson Bus Lines Ltd.** v. **Amalgamated Transit Union, Local 1374** (1990), 108 N.R. 293 (C.A.F., n° A-257-89)

3. **Northern Telecom Limitée** c. **Les Travailleurs en communication du Canada,** [1980] 1 R.C.S. 115; (1979), 98 D.L.R. (3d) 1; et 79 CLLC 14,211

4. **Grain Workers Union, Local 333** v. **British Columbia Terminal Elevator Operators' Association and Prince Rupert Grain Ltd.** (1989), 101 N.R. 105 (C.A.F., n° A-931-88)

5. **A.W. Amor** c. **Conseil canadien des relations du travail,** jugement rendu à l'audience, n° A-1097-88, 4 décembre 1989 (C.A.F.)

6. **Le Syndicat uni du transport** c. **La Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton et Blue Line Taxi Co. Ltd.,** jugement rendu à l'audience, n° A-110-88, 2 mai 1989 (C.A.F.)

7. **Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion** c. **New Brunswick Broadcasting Co. Limited,** jugement rendu à l'audience, n° A-1138-88, 2 novembre 1989 (C.A.F.)

8. **Edward Carvery** c. **Le Conseil canadien des relations du travail et la Halifax Longshoremen's Association, section locale 269 de l'Association internationale des débardeurs,** jugement rendu à l'audience, n° A-32-89, 2 février 1990 (C.A.F.)

9. **Frederick Transport Limited** c. **Le Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce et Brent Cummings,** jugement rendu à l'audience, n° A-747-88, 17 novembre 1989 (C.A.F.)

10. **Marcellus Mejaries** c. **Conseil canadien des relations du travail,** jugement rendu à l'audience, n° A-804-88, 16 mai 1989 (C.A.F.)

M. Mejaries, alléguant une mauvaise représentation de la part du syndicat, avait porté son cas à l'attention du Conseil. Ce dernier avait rejeté la plainte au motif que les agissements du syndicat devaient être examinés en fonction de ceux du plaignant.

La Cour d'appel fédérale, sous la plume du juge Marceau, a jugé que le Conseil n'avait aucunement outrepassé sa compétence et a reconnu qu'il y avait lieu de prendre en considération la conduite du plaignant dans le cadre d'une évaluation d'un manquement au devoir de représentation juste du syndicat en vertu de l'article 37 du Code.

l'identité de ces derniers. Par conséquent, le Conseil ne pouvait, sans le consentement de l'agent négociateur, modifier l'ordonnance en incluant un sixième employeur à l'organisation patronale. La Cour a déclaré que le Conseil ne pouvait pas, à l'occasion d'une demande de révision, agir d'une façon qui ne lui est pas permise lors de la demande d'accréditation originale.

Dans **A.W. Amor** c. **Conseil canadien des relations du travail**[5], le plaignant, ingénieur pour Swiftsure Towing Co. Ltd., s'est vu congédié par son employeur pour s'être absenté de son travail sans autorisation. Selon M. Amor, les fibres d'amiante dans l'atmosphère des salles de machines nuisaient à sa santé. Un agent de sécurité, après avoir mené une enquête, avait déclaré que la situation ne présentait aucun danger.

M. Amor avait déposé une plainte auprès du Conseil, alléguant qu'il avait été congédié pour avoir exercé un droit protégé par le Code. Le Conseil avait retenu la conclusion de l'enquête menée par l'agent de sécurité et avait jugé que l'absence non autorisée de M. Amor constituait le seul motif de son congédiement. La Cour d'appel fédérale a rejeté, sans motif, la demande de révision judiciaire présentée par M. Amor.

Dans **Le Syndicat uni du transport** c. **La Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton et Blue Line taxi Co. Ltd.**[6], le syndicat contestait une ordonnance du Conseil par laquelle ce dernier avait accrédité le requérant à l'égard des employés de la division Para Transpo de Blue Line Taxi Co. Ltd., mais avait refusé de déclarer employeur unique, en vertu de l'article 35 du Code, les employeurs OC Transpo et Blue Line Taxi Co.

La Cour d'appel fédérale a jugé que l'interprétation et l'application de l'article 35 du Code relevaient de la compétence du Conseil. De plus, la Cour a statué que le Conseil n'avait commis aucune erreur manifestement déraisonnable en décidant que les deux entités étaient distinctes.

Le jugement **Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion** c. **New Brunswick Broadcasting Co. Limited**[7] portait sur la question de savoir si le Conseil avait commis une erreur en décidant que le certificat accréditant NABET à l'égard de tous les employés de New Brunswick Broadcasting Co. Limited ne s'étendait pas aux employés de la nouvelle station de télévision MITV à Halifax. New Brunswick Broadcasting avait jusqu'à alors limité ses activités au Nouveau-Brunswick.

Dans ses motifs, le Conseil avait noté que l'accréditation par station constitue la norme en ce qui concerne les stations de télévision privées. Conséquemment, le Conseil avait déclaré qu'englober les employés de MITV sans tenir compte de leur volonté serait contraire aux principes fondamentaux relatifs à la majorité prévus dans le Code et favoriserait les syndicats en tant qu'institution plutôt que les employés et leurs intérêts tel qu'il était prévu.

La Cour d'appel fédérale a rejeté la demande de révision et a conclu que le Conseil n'avait commis aucune erreur donnant lieu à une révision judiciaire.

Le jugement **Edward Carvery** c. **Le Conseil canadien des relations du travail et la Halifax Longshoremen's Association, section locale 269 de l'Association internationale des débardeurs**[8] portait sur l'application par le Conseil du paragraphe 69(2) du Code en vertu duquel le syndicat doit appliquer de façon juste et sans discrimination les règles relatives au placement de demandeurs d'emploi. La Cour d'appel fédérale a confirmé la décision du Conseil et a jugé que ce dernier n'avait pas commis d'erreur en interprétant cette disposition. Selon la Cour, le Conseil, lorsqu'il applique le paragraphe 69(2), n'a pas à évaluer si les décisions du syndicat relatives aux règles de placement sont correctes, il doit seulement déterminer si ces règles ont été appliquées de façon juste et sans discrimination.

Dans **Frederick Transport Limited** c. **Le Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce et Brent Cummings**[9], l'employeur contestait l'ordonnance du Conseil concernant l'indemnité à verser à Brent Cummings en vertu du sous-alinéa 99(1)c)(ii) du Code. Brent Cummings, un entrepreneur dépendant, avait été congédié en violation des sous-alinéas 94(3)a)(iii) et (v). Le Conseil avait ordonné à l'employeur de réintégrer le plaignant et de lui verser une indemnité équivalant à la rémunération qu'il aurait touchée s'il avait été employé entre la date de son congédiement et la date de sa réintégration. L'employeur, par cette demande de révision, cherchait à faire déduire de cette somme les coûts estimatifs de fonctionnement du véhicule. Selon les dispositions du contrat d'emploi de M. Cummings, ce dernier devait assumer ces coûts. La Cour a jugé que le Conseil n'avait commis aucune erreur susceptible de révision judiciaire en refusant de tenir compte de ces coûts estimatifs.

Dans **Marcellus Mejaries** c. **Conseil canadien des relations du travail**[10], le plaignant, un marin, avait été congédié au motif qu'au cours de son travail sur son navire il avait attaqué un autre membre de l'équipage. Un grief avait été déposé selon les procédures internes, et il avait été démontré que M. Mejaries n'avait pas collaboré avec le syndicat en ne transmettant pas à celui-ci sa version des faits dans les délais prescrits.

Dans **Cargill Grain Co.** c. **Canada (Conseil canadien des relations du travail)**[1], l'employeur contestait l'ordonnance du Conseil accréditant le syndicat des Travailleurs unis de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole d'Amérique. Le Conseil avait décidé que Cargill exploitait une entreprise fédérale au sens du Code. Certains silos et moulins de Cargill étant touchés par deux déclarations d'ouvrage à l'avantage général du Canada en vertu de l'alinéa 92(10)c) de la Loi constitutionnelle de 1867, le Conseil avait conclu que les employés de Cargill constituaient une partie vitale et essentielle de l'entreprise fédérale de Cargill. Selon l'employeur, le Conseil n'avait pas la compétence constitutionnelle voulue pour statuer à l'égard des 28 employés de bureau travaillant au siège de Cargill à Chatham, en Ontario.

La Cour d'appel fédérale a accueilli la demande de l'employeur et a jugé que l'entreprise de Cargill était de nature purement provinciale. Le fait que trois silos, quinze entrepôts, trois fabriques d'aliments pour les animaux et deux stations de nettoiement des semences ont été déclarés à l'avantage général du Canada ne suffit pas pour conclure qu'il s'agit d'une entreprise fédérale lorsque le réseau comprend en outre vingt-cinq silos locaux et une station d'ensachage et que l'activité principale de l'entreprise est d'acheter, vendre, négocier et faire la mise en marché du grain et de produits céréaliers en Ontario.

Le jugement **Ferguson Bus Lines Ltd.** v. **Amalgamated Transit Union, Local 1374**[2] portait essentiellement sur deux questions.

Le Conseil avait-t-il outrepassé sa compétence en décidant (i) que Ferguson Bus Lines Ltd. était une entreprise fédérale et (ii) qu'il y avait eu vente d'entreprise entre la compagnie Greyhound Lines Canada Ltd. et Ferguson en vertu de l'article 44 du Code?

De plus, la Cour, de son propre chef, s'est interrogée sur la question de savoir si le Conseil avait qualité pour intervenir sur la question constitutionnelle.

À la suite de sa décision de ne plus exploiter deux trajets jugés non rentables en Alberta, Greyhound avait demandé à l'Alberta Motor Transport Board de lui permettre d'abandonner ces trajets. La commission avait refusé d'annuler le permis, mais avait accepté que le service soit offert au moyen d'un sous-contrat. Ferguson avait alors signé un contrat avec Greyhound pour assurer ce service. Soulignons que les autres activités de Ferguson sont purement provinciales (transport scolaire surtout).

Le Conseil avait décidé que la portion de Ferguson exploitant les trajets pour le compte de Greyhound devait être considérée comme une entreprise fédérale et qu'il y avait eu vente d'entreprise car Ferguson ne faisait que remplacer Greyhound pour l'exploitation de ces trajets. Selon le Conseil, cette portion de Ferguson devait relever de la compétence fédérale puisqu'elle faisait partie intégrante d'une entreprise fédérale.

La Cour d'appel fédérale, sous la plume de Madame le juge Desjardins, a renversé la décision du Conseil et a statué, en se fondant surtout sur l'arrêt **Northern Telecom Limitée** c. **Les Travailleurs en communication du Canada**[3], que Ferguson devait être considérée comme une entreprise provinciale à part entière. La Cour a fondé sa décision surtout sur le fait que Ferguson continue toujours à exploiter des trajets dans les limites de la province de l'Alberta même à la suite de l'entente conclue avec Greyhound.

Ayant conclu en ce sens, la Cour ne s'est pas prononcée et n'avait pas à se prononcer sur la question de la vente d'entreprise.

La Cour a refusé d'entendre les arguments du procureur du Conseil concernant le débat constitutionnel au motif que le Conseil avait eu amplement l'opportunité de s'exprimer dans sa décision. Le juge Mahoney a souscrit à ces motifs et a déclaré que le Conseil n'a aucun droit d'être entendu lorsqu'il s'agit d'un tel débat.

Le Conseil a déposé une requête en autorisation de pourvoi à la Cour suprême le 25 juin 1990.

Dans **Grain Workers Union, Local 333** v. **British Columbia Terminal Elevator Operators Association and Prince Rupert Grain Ltd.**[4], le Conseil, s'appuyant sur l'article 18, avait modifié, à la demande de l'employeur et sans le consentement de l'agent négociateur des employés, une ordonnance par laquelle il avait désigné une organisation patronale comme employeur en vertu de l'article 33 du Code. Le Conseil avait ajouté un employeur à l'organisation patronale déjà composée de cinq employeurs.

La Cour d'appel fédérale a jugé que le Conseil avait outrepassé sa compétence et a annulé l'ordonnance de modification.

La structure de négociation multipatronale créée par l'article 33 du Code est purement volontaire. En vertu de cet article, le Conseil n'a que le pouvoir d'accueillir ou de rejeter la demande d'accréditation concernant les employeurs visés. Il ne peut changer le nombre ou

1. **Réseau de télévision Quatre Saisons Inc.** (1990), décision du CCRT n° 779, non encore rapportée

2. **Canada Post Corporation** (1989), 90 CLLC 16,007; décision du CCRT n° 767, non encore rapportée en français

3. **G. Racine et autres** (1990), décision du CCRT n° 781, non encore rapportée

4. **Moffat Communications Limited** (1990), décision du CCRT n° 785, non encore rapportée

5. **Roland Leblanc** (1988), décision du CCRT n° 714, non encore rapportée

6. **Roland Leblanc** (1990), décision du CCRT n° 783, non encore rapportée

7. **Canada Post Corp. (Copeland)** (1989), 5 CLRBR (2d) 79; décision du CCRT n° 758, non encore rapportée en français

8. **Canadian National Railway Company** (1989), 90 CLLC 16,010; décision du CCRT n° 770, non encore rapportée en français

9. **Canada Post Corp. (Rideau Pharmacy Ltd.)** (1989), 1 CLRBR (2d) 239; 89 CLLC 16,019; décision du CCRT n° 737, non encore rapportée en français

10. **Burns International Security Services Ltd.** (1989), 3 CLRBR (2d) 264; décision du CCRT n° 746, non encore rapportée en français

11. **Canada Post Corp.** (1989), 4 CLRBR (2d) 291; 89 CLLC 16,020; décision du CCRT n° 738, non encore rapportée en français

12. **Stevens** (1989), 90 CLLC 16,009; décision du CCRT n° 769, non encore rapportée en français

13. **Société canadienne des postes** (1989), décision du CCRT n° 772, non encore rapportée

14. **G. Racine et autres, supra**

15. **Monica McHugh et Natalie Garon** (1989), décision du CCRT n° 743, non encore rapportée

16. **Rosario Coulombe** (1989), décision du CCRT n° 747, non encore rapportée

17. **Gilles Lambert** (1989), décision du CCRT n° 748, non encore rapportée

travail est partagée entre des membres de la Garde côtière du Canada et le personnel de Travail Canada, une lettre signée par l'agent régional de sécurité, qui ne fait qu'accéder à la demande de l'agent de sécurité de renvoyer la décision au Conseil, satisfait aux obligations prévues au paragraphe 129(5).

Le Conseil a ensuite repris les arguments invoqués dans la précédente affaire dans **Gilles Lambert**[17] en ce qui a trait au délai de sept jours et au renvoi d'une décision signée par un agent régional de sécurité.

Dans cette affaire, un employé du secteur du débardage demandait au Conseil de réviser une décision d'un agent de sécurité. La décision concluait qu'il n'existait aucun danger à faire fonctionner un treuil mécanique prétendument défectueux pour effectuer le chargement d'un navire. Le Conseil a rejeté l'objection voulant que la décision soit invalidée du fait que l'agent avait mené son enquête en l'absence du plaignant ou d'un représentant syndical. Il a également refusé de déterminer si l'agent était partial, réaffirmant que son rôle se limitait à déterminer s'il y avait danger ou non au sens du Code. Le Conseil a révisé la décision, a conclu à l'existence d'un danger et a émis des directives à l'égard de l'employeur pour que la situation soit rectifiée.

Les plaignants ont prétendu également que le sous-alinéa 94(3)a)(vi) du Code violait la Charte des droits car il ne protégeait pas leur droit de non-association. En supposant que le droit de ne pas s'associer soit garanti par la Charte, le Conseil a conclu qu'il n'y avait pas eu violation de ce droit. Les plaignants n'avaient pas été contraints à adhérer au syndicat ni à participer à la grève; ils avaient le droit de chercher du travail ailleurs pendant la grève. Par conséquent, le Conseil a rejeté les deux plaintes.

Dans **Stevens**[12], un dirigeant syndical n'avait pas donné suite, dans les délais prescrits, à un grief concernant le congédiement du plaignant. De plus, ce dirigeant avait laissé croire à l'employé pendant près de deux ans que le grief devait être renvoyé à l'arbitrage. Selon le Conseil, un tel comportement constitue une violation de devoir d'une représentation juste et équitable. Le Conseil a ordonné, entre autres, que le grief soit renvoyé à l'arbitrage et que le syndicat assume le coût du dédommagement ordonné par l'arbitre, s'il y avait lieu.

Dans **Société canadienne des postes**[13], le syndicat a allégué que l'employeur était intervenu dans l'administration et dans la représentation par un syndicat des employés membres lorsqu'il avait refusé de traiter avec trois représentants syndicaux récemment congédiés. La question du congédiement avait été soumise à l'arbitrage. Selon l'employeur, les plaignants n'étaient plus des employés et n'étaient donc plus autorisés à représenter les employés du syndicat.

Le Conseil a laissé à un arbitre le soin de traiter le cas d'un des plaignants. Quant aux deux autres, il les a considérés comme des représentants élus du syndicat, en tant qu'entité, plutôt que comme des employés individuels. L'alinéa 94(1)a) du Code vise à protéger l'entité plutôt que les libertés fondamentales des individus. Le Conseil a ordonné à l'employeur de permettre aux deux représentants d'exercer leurs fonctions syndicales.

Dans une autre affaire[14], il est question de nombreuses plaintes de pratique déloyale en vertu de l'article 37 et de l'alinéa 95i) du Code. Les plaignants, des débardeurs du secteur côtier antérieurement représentés par la section locale 1845, ont allégué que la section locale 375, dont l'unité comprenant des débardeurs du secteur océanique avait été élargie de façon à les englober, a agi de manière arbitraire dans ses négociations et n'a pas exécuté l'ordonnance du Conseil relative à leur intégration équitable à la liste d'ancienneté. Plus précisément, les modalités d'intégration négociées par la section locale 375 et l'Association des employeurs maritimes ne reconnaissaient pas leur ancienneté, ce qui allait à l'encontre de l'ordonnance rendue par le Conseil. Le Conseil a jugé que la plainte fondée sur l'article 37 était irrecevable parce qu'elle avait été déposée hors délai et il a rejeté la plainte fondée sur l'alinéa 95i) faute de preuve. Il a toutefois invité les parties à faire preuve de vigilance et de prudence lors du renouvellement de la convention collective. (Voir Révision et réexamen.)

Sécurité

Deux agents de bord à l'emploi de Bradley Air Services ont déposé une plainte devant le Conseil[15], selon laquelle leur employeur avait enfreint le Code en les congédiant parce qu'elles s'étaient prévalues de leur droit de refuser de travailler en raison de craintes liées à la santé et à la sécurité. Leurs inquiétudes concernaient l'équipement défectueux à bord de l'avion et la durée de leur journée de travail.

Le Conseil a affirmé que, en l'absence de circonstances qui constituent manifestement un grave danger, il incombe au plaignant de prouver que son refus est raisonnable. En ce qui concerne l'équipement défectueux, les plaignantes, après en avoir signalé l'existence au capitaine, n'avaient pas jugé bon de vérifier si des mesures avaient été prises pour rectifier la situation. Par ailleurs, l'une d'elles avait déclaré qu'elle aurait fait le voyage pour autant qu'un autre équipage prenne la relève pour le voyage de retour. De plus, elles avaient refusé de faire une autre route qui leur avait été offerte par l'employeur de façon à ce que leur journée soit moins longue. Le Conseil a donné raison à l'employeur qui alléguait que c'était ce dernier refus qui avait motivé le congédiement et a rejeté la plainte.

Dans **Rosario Coulombe**[16], un débardeur expérimenté avait demandé au Conseil de réviser la décision d'un agent de sécurité selon laquelle l'intensité du bruit produit par la grue mobile désormais utilisée pour déplacer des rouleaux dans la cale d'un navire ne constituait pas de danger. La décision niait l'existence d'un danger puisque les employés y avaient été exposés moins d'une heure au cours d'une période de 24 heures. Le Conseil a confirmé la décision de l'agent.

Par ailleurs, c'était la première fois que le Conseil traitait, dans une plainte relative à la santé et sécurité, de la façon dont devait être calculé le délai prévu au paragraphe 129(5) du Code, c'est-à-dire les sept jours au cours desquels une demande de révision de la décision d'un agent de sécurité doit lui être renvoyée. Il a déterminé que le délai commençait à courir à compter du moment où le plaignant reçevait la décision écrite de l'agent de sécurité.

Il a également déterminé que, dans le secteur de la navigation où la compétence en matière de sécurité au

Question liée à la convention collective

Dans **Canada Post Corp. (Copeland)**[7], après qu'un point de vente a été transformé en comptoir postal, la Société a prétendu que la requérante, l'ancienne maîtresse de poste, n'était plus un employé et a cessé de déduire les cotisations syndicales. La requérante exploitait pour son propre compte un magasin général dans lequel se trouvait le comptoir postal. La question de savoir si la requérante était un employé (entrepreneur dépendant) au sens du Code a été renvoyée au Conseil. Ce dernier a appliqué, pour déterminer le statut de la requérante, le test du contrôle économique. Les facteurs à considérer sont les suivants: le contrôle de l'entrepreneur sur l'exécution de son propre travail; son contrôle sur les éléments d'actif; les possibilités de revenus; et les risques de pertes. En appliquant le test, le Conseil a déterminé que la requérante exerce un contrôle continu et ne dépend pas de la Société sur le plan économique. Elle est propriétaire de l'installation où se trouve le comptoir postal qui constitue une partie seulement de son entreprise. Par conséquent, la requérante est un entrepreneur indépendant et non un employé au sens du Code.

Grève illégale

Dans **Canadian National Railway Company**[8], l'employeur a allégué que deux syndicats avaient déclaré ou autorisé une grève de zèle en violation des dispositions du Code et que certains membres de ces syndicats à Vancouver avaient participé aux activités illégales. Le Conseil avait rendu une «ordonnance de consentement» fondée sur l'entente conclue entre les parties et selon laquelle des activités illégales étaient effectivement en cours à Vancouver. Dans cette ordonnance qui n'imputait la responsabilité de ces activités illégales ni aux syndicats ni à leurs membres, le Conseil enjoignait aux membres des syndicats en cause de s'abstenir d'y participer. Ces derniers ne se sont pas conformés à l'ordonnance.

Par la suite, l'employeur a demandé au Conseil de réexaminer l'ordonnance. Après la réinstruction complète de l'affaire, le Conseil a conclu de nouveau à l'existence d'activités illégales et à la participation des syndicats mis en cause en l'absence de toute preuve du contraire. Il a donc annulé son ordonnance de consentement et a rendu une autre ordonnance dans laquelle il enjoignait aux syndicats d'annuler l'autorisation de grève et de porter l'ordonnance à la connaissance de leurs membres. Le Conseil a appris par la suite que ces mesures avaient eu l'effet voulu.

Vente d'entreprise

Le Conseil a rejeté dans **Canada Post Corp. (Rideau Pharmacy Ltd.)**[9] la demande présentée par le Syndicat des postiers visant à obtenir une déclaration de vente d'entreprise. Le requérant a allégué que le contrat de franchisage passé entre la Société des postes et Rideau constituait une vente d'entreprise. Le Conseil a jugé que le bureau de poste situé dans les locaux de la pharmacie était une entreprise fédérale parce qu'il faisait partie intégrante du réseau postal. Cependant, après avoir examiné la preuve produite, le Conseil a constaté qu'il n'y avait pas eu vente ou transfert d'entreprise au sens du Code. Rideau n'avait obtenu de la Société que le droit de mettre sur pied une entreprise. Il n'y a eu aucun transfert d'entreprise existante, il ne peut donc y avoir de déclaration de vente d'entreprise.

Dans **Burns International Security Services Ltd.**[10], deux requérants ont tenté d'obtenir les droits de successeur à la suite de ce qui constituait selon eux une vente d'entreprise. Burns fournissait des services de sécurité, tâche qui était auparavant exécutée par les employés de la Société canadienne des postes. Les employeurs intimés ont affirmé que Burns, une société internationale de sécurité, était une entité provinciale et que le Conseil n'était donc pas compétent pour réglementer les affaires de cette dernière.

Le Conseil a revu brièvement les critères pertinents pour déterminer si une entreprise de compétence provinciale devient partie intégrante d'une entreprise fédérale lorsque les services qu'elle fournit à cette dernière sont «essentiels» ou «vitaux». Selon le Conseil, les activités qu'exerce Burns aux établissements postaux ne sont pas liées intimement avec l'entreprise fédérale qu'exerce la Société, c'est-à-dire la collecte ou la livraison du courrier.

Plaintes de pratique déloyale de travail

Dans **Canada Post Corp.**[11], les deux plaignants, des employés non syndiqués (Formule Rand), ont allégué que l'employeur n'aurait pas permis aux plaignants de continuer à travailler parce qu'ils faisaient partie de l'unité de négociation en grève. Les plaignants ont soutenu que les employés non syndiqués avaient le droit de travailler pendant une grève et que l'employeur, en leur refusant du travail, les avaient contraints à s'associer au syndicat.

Après examen, le Conseil a conclu que le droit des employés non syndiqués (Formule Rand) de continuer à exercer leurs fonctions au cours d'une grève n'était pas prévu par le Code.

Accréditation

Dans le cadre d'une demande d'accréditation[1], Réseau de Télévision Quatre Saisons Inc. a demandé au Conseil de lui transmettre la preuve d'adhésion des employés qui désiraient se syndiquer. Le Conseil n'a pas acquiescé à cette demande, invoquant l'article 28 de son Règlement. L'employeur a présenté une autre demande et a allégué que l'article 28 du Règlement était nul et que l'alinéa 15o) de la Partie I du Code était inconstitutionnel. Selon l'article 28 du Règlement adopté par le Conseil en vertu du pouvoir que lui confère l'article 15 du Code, la preuve des adhésions syndicales ne peut être divulguée que si, selon le Conseil, les fins du Code seraient mieux atteintes.

Le Conseil a jugé que cet article respectait le cadre imposé par l'alinéa 15o) du Code et s'inscrivait dans les objectifs du Code dont celui d'assurer l'exercice de la liberté d'association. Enfin étant donné que l'employeur n'a pas démontré que la divulgation des renseignements demandés servirait mieux les fins du Code, le Conseil a rejeté sa demande. En outre, l'employeur a retiré son argument d'inconstitutionnalité de l'alinéa 15o), eu égard à l'article 7 de la Charte canadienne des droits et libertés. La demande d'accréditation a donc été agréée.

Révision et réexamen

Dans une seconde phase de la révision de la structure globale des unités de négociation à la Société canadienne des postes, le Conseil a rendu une décision partielle, **Société canadienne des postes**[2]. On y déterminait quelles personnes au sein de la division de Développement de la direction de la Société étaient des «employés» au sens du Code et quelles personnes devaient en être exclues parce qu'elles exerçaient des fonctions de direction ou avaient accès à des renseignements confidentiels en matière de relations de travail.

Après avoir revu sa jurisprudence concernant la détermination du statut d'employé, le Conseil a entre autres retenu comme critères de distinction entre les niveaux d'agent et de gestionnaire la complexité des contrats sous la responsabilité de chacun et les sommes d'argent en cause.

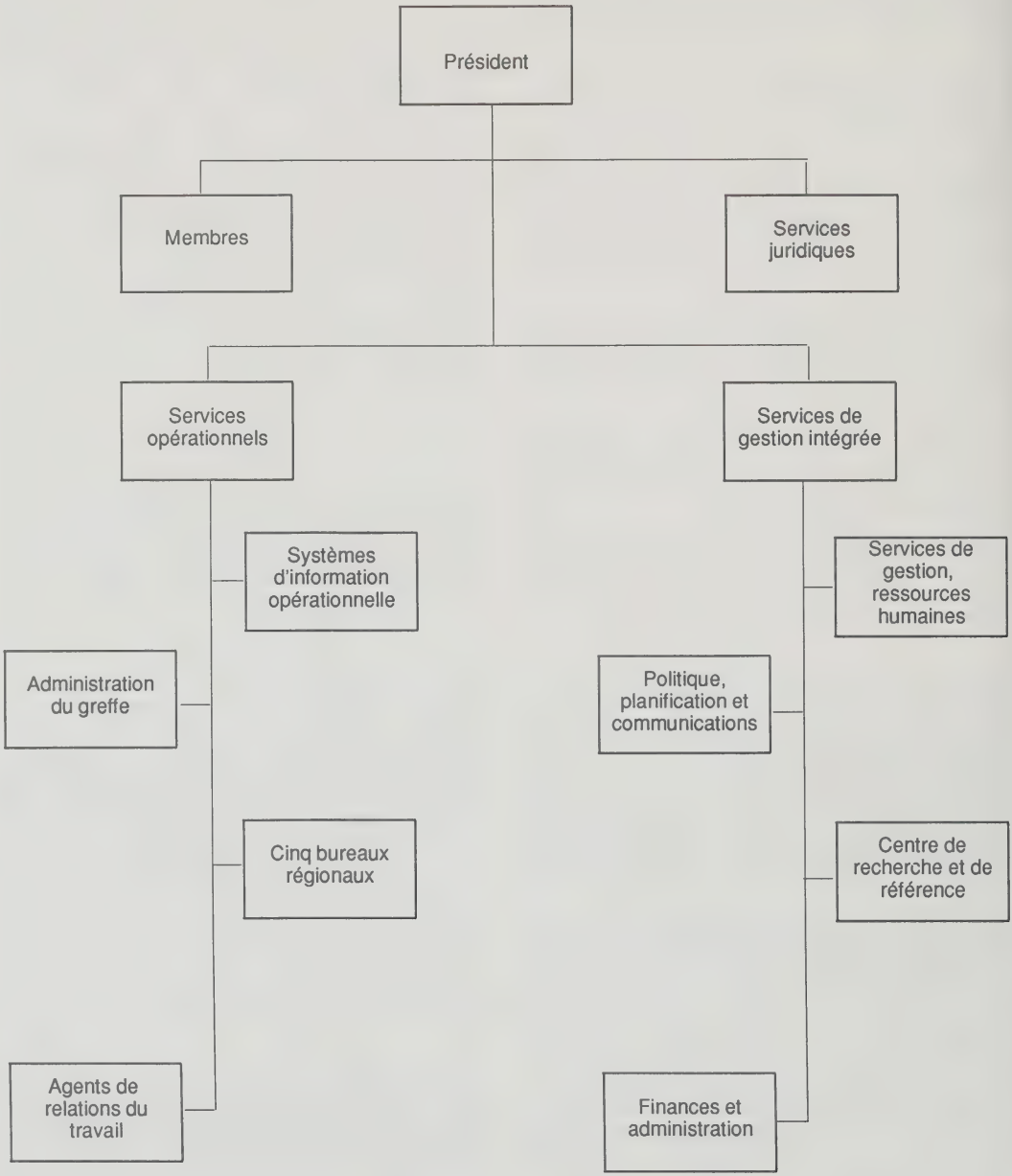
En ce qui concerne les conflits d'intérêts, le Conseil a rappelé qu'un employé, qu'il soit membre d'un syndicat ou gestionnaire, devait se montrer loyal envers son employeur et ne devait divulguer aucune information confidentielle à des tiers, que ce tiers soit un syndicat ou quelque autre personne.

Dans **G. Racine et autres**[3], les débardeurs du secteur côtier dont l'unité (section locale 1875 de l'AID) avait été intégrée à celle des débardeurs du secteur océanique (section locale 375 de l'AID) ont demandé au Conseil de réviser son ordonnance d'«intégration» pour établir clairement leurs droits d'ancienneté et enjoindre à la section locale 375 de reconnaître et appliquer ces droits. Le Conseil a rejeté la demande de révision de l'accréditation, premièrement, parce que les débardeurs n'avaient pas été parties à l'ordonnance d'accréditation et n'avaient donc pas qualité pour en demander la révision et, deuxièmement, parce que leur plainte de manquement au devoir de représentation juste avait été déposée hors délai. En effet, l'article 18 ne permet pas de se soustraire au délai de 90 jours prévu pour présenter une plainte en vertu de l'article 37 du Code. (Voir Plaintes de pratique déloyale de travail.)

Le Conseil a refusé, dans **Moffat Communications Limited**[4], de renvoyer une affaire au Conseil réuni en plénière parce que la question soulevée par le requérant ne constituait pas une question de politique générale. L'employeur a soutenu que le Conseil avait outrepassé les pouvoirs que lui confère l'article 20 du Code en rendant une ordonnance d'accréditation provisoire dans laquelle il se réservait le droit de redéfinir l'unité de négociation une fois la demande de révision connexe tranchée. De plus, l'ordonnance d'accréditation définitive dont la date d'entrée en vigueur avait été reportée constituait, selon l'employeur, une ordonnance «éventuelle» que le Conseil ne pouvait rendre. Le Conseil a conclu qu'il avait le pouvoir de réexaminer la composition des unités de négociation et de reporter l'entrée en vigueur de ses décisions, et ce, en vertu de l'article 20 du Code et du paragraphe 25(3) du Règlement.

Enfin, le groupe initial qui avait conclu à l'existence d'un danger dans **Roland Leblanc**[5] a été saisi d'une demande de réexamen présentée par le Conseil réuni en séance plénière. La question était de savoir si la décision de l'agent de sécurité était bien une décision rendue au sens du paragraphe 129(5) du Code. En effet, aux termes de ce paragraphe, le Conseil ne peut exercer sa compétence que s'il s'agit d'une décision concluant à l'absence de danger. Après réexamen, le groupe initial a conclu[6] que l'agent de sécurité n'avait pas décidé s'il existait un danger. L'agent avait seulement conclu pour des raisons de procédure que le plaignant ne pouvait pas refuser de travailler. Le groupe initial a donc annulé toutes les mesures de redressement énoncées dans son premier motif, déclarant qu'il n'avait pas compétence.

Organigramme



Publications

Décisions/information («di»): publication trimestrielle et bilingue qui renferme les motifs des décisions rendues par le Conseil.

Le rôle du Conseil canadien des relations du travail: brochure bilingue qui décrit en termes simples les dispositions du Code canadien du travail et les pratiques du Conseil.

Circulaires d'information: série de circulaires portant sur des questions d'actualité et décrivant en termes simples les mécanismes du Conseil. À l'heure actuelle, trois circulaires sont mises à la disposition du public.

Bulletin bimestriel: document contenant un résumé de toutes les décisions rendues par le Conseil au cours d'une période de deux mois et expliquant où en sont les procédures judiciaires concernant les dossiers du Conseil.

Il est également possible de se procurer un exemplaire d'une décision particulière dans les deux langues officielles, ainsi que des résumés bilingues de toute décision publiée par le Conseil.

Pour obtenir des renseignements concernant les publications du Conseil, il suffit de téléphoner ou d'écrire au Service des communications ou de s'y présenter en personne.

b) Services opérationnels

La Direction générale des Services opérationnels s'occupe des fonctions d'enquête et de médiation du Conseil ainsi que du traitement et de la gestion de toutes les affaires. Les agents des relations du travail des cinq bureaux régionaux au Canada (Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg et Toronto) et de l'administration centrale à Ottawa se chargent des enquêtes et de la médiation.

Chaque bureau régional est administré par un Directeur régional (greffier) qui relève du Directeur général (greffier en chef) à Ottawa.

La division des **Systèmes d'information opérationnelle,** une composante de la Direction générale, est responsable d'un système automatisé de gestion des affaires et recherche documentaire, de la compilation des notes liminaires et des index des décisions du Conseil, de la tenue des dossiers des affaires et de la prestation d'autres services connexes.

L'**Administration du greffe,** qui relève également de cette Direction générale, se charge de la prestation de services liés à l'administration de greffe aux groupes du Conseil avant, pendant et après les audiences publiques et les réunions à huis clos. Le personnel, se composant de quatre agents de greffe et du chef du service, exercent entre autres les fonctions suivantes: l'envoi de citations à comparaître, l'enregistrement des pièces justificatives, la préparation et l'envoi d'ordonnances et de décisions ainsi que la préparation d'un certain nombre de rapports qui sont nécessaires pour gérer les affaires et suivre leur cheminement.

En outre, la Direction générale assume un certain nombre de responsabilités subsidiaires, notamment l'entretien de relations avec d'autres ministères et organismes fédéraux et provinciaux en ce qui a trait aux questions d'intérêt commun, la préparation et l'envoi de certains documents d'information à l'intention du public ainsi que l'administration de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

c) Services juridiques

Les Services juridiques se composent de trois conseillers juridiques, d'une étudiante en droit, d'une adjointe administrative et d'une secrétaire juridique. Ils offrent aux membres du Conseil de même qu'à ses directions et services tous les conseils juridiques jugés nécessaires pour assurer la réalisation du mandat général du Conseil. Les conseillers juridiques représentent le Conseil dans la majorité des procédures de révision judiciaire.

acquis de l'expérience dans ce domaine un peu partout au Canada, aux États-Unis et en Jamaïque.

Avant sa nomination, M. Eayrs a occupé les postes suivants: directeur exécutif du Construction Employers' Coordinating Council of Ontario, membre de la Commission des relations de travail de l'Ontario, vice-président du Tripartite Construction Industry Advisory Board, membre du Comité sectoriel de la construction du Centre canadien du marché du travail et de la productivité.

En outre, il a fait fonction de conseiller en matière de législation ouvrière dans le secteur de la construction auprès de quelques ministres du Travail de l'Ontario; il a occupé également bon nombre de postes chargés de règlement de conflits dans cette province. En sa qualité de professeur adjoint à l'Université de Waterloo, il a donné le cours portant sur les relations de travail dans le secteur de la construction qui faisait partie du programme de maîtrise en construction.

François Bastien

M. Bastien a une longue expérience dans le domaine du travail, ayant oeuvré pour la majeure partie de sa carrière à Travail Canada où il occupait dernièrement le poste de conseiller spécial auprès du sous-ministre. Auparavant, M. Bastien s'était intéressé au domaine du travail aux niveaux fédéral-provincial et international. Entre autres, il a été appelé à transiger avec le ministère japonais du Travail, le Conseil syndical du Commonwealth et l'OCDE. Au Canada, il a été actif dans le domaine des consultations entre le gouvernement fédéral et le monde syndical et patronal.

M. Bastien est diplômé de l'Université de Montréal (B.A.) et de l'Université d'Ottawa (M.A. et M.B.A.). Il est aussi diplômé du Collège canadien de la défense.

Personnel du Conseil

Les personnes susmentionnées sont nommées par décret, mais le reste du personnel est composé de fonctionnaires. À la fin de l'année financière, 95 fonctionnaires travaillaient au Conseil, dont 68 à l'administration centrale à Ottawa et 27 dans les bureaux régionaux.

En raison de l'arrivée du nouveau président, des changements ont été apportés à la structure organisationnelle du Conseil, mais cette réorganisation n'a en rien modifié la nature ou les responsabilités du Conseil. En fait, elle a simplifié les rapports hiérarchiques (voir l'organigramme à la page 8). Le Conseil se compose maintenant des secteurs suivants: Services de gestion intégrée, Services opérationnels et Services juridiques.

a) Services de gestion intégrée

La Direction générale des Services de gestion intégrée est chargée de tous les services de soutien en matière d'administration et de finances du Conseil. Pour remplir son mandat, la Direction générale se compose des divisions suivantes: Finances et Administration, Centre de recherche et de référence, Gestion des ressources humaines, ainsi que Politique, planification et communications.

La division des **Finances et de l'administration** s'occupe de la prestation de tous les services administratifs essentiels et des services de soutien notamment: traitement de textes, achats, comptabilité, reproduction, courrier et locaux. Elle prend également les dispositions nécessaires concernant les salles et les services pour les audiences publiques du Conseil.

Le **Centre de recherche et de référence** à Ottawa fournit, grâce à sa collection spéciale de dossiers, d'ouvrages, de périodiques et de systèmes en direct, toute une gamme de renseignements aux membres et aux employés du Conseil. En outre, il fait fonction d'organisme ressource dans le domaine des relations de travail auprès d'autres bibliothèques, d'étudiants, d'avocats et de chercheurs.

Le **Service de gestion des ressources humaines** s'occupe de la classification, de la dotation, des relations de travail, de la formation et du perfectionnement, des programmes des langues officielles et d'équité en matière d'emploi, ainsi que de la paye et des avantages sociaux. De plus, il se charge de la planification des ressources humaines, et ce, dans le cadre de la planification des stratégies, des opérations et du travail. Il s'occupe également des questions de santé et de sécurité au travail ainsi que des programmes d'aide aux employés.

La **Direction de la Politique, de la planification et des communications** est chargée de l'examen et de la mise à jour des politiques et procédures opérationnelles du Conseil, de la recherche, de l'analyse statistique, de l'étude des projets de modification du Code (et des modifications mêmes), ainsi que de l'élaboration, la révision et de la distribution de documents d'information à l'intention du public (voir la liste qui suit). Elle examine également tous les projets de loi déposés au Parlement afin de se tenir au fait de tous ceux qui pourraient toucher le Conseil.

Calvin B. Davis

M. Davis, de Vancouver (C.-B.), qui a été nommé en septembre 1985, était membre à temps partiel du Conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique. Il était également chargé de recherches auprès du conseil d'hygiène et de sécurité du secteur de la construction de cette province. Membre de la section locale 97 de l'Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural et ornemental depuis 15 ans, il a travaillé sur les chantiers à titre de compagnon charpentier en fer et de contremaître général. Il a pris une part active aux affaires du syndicat en occupant plusieurs postes de direction et en siégeant comme représentant au comité de négociation. M. Davis a également fait partie de divers autres comités chargés des travailleurs en fer et a été représentant syndical auprès du Conseil du travail de la ville et du district de Vancouver, du conseil des métiers de construction de la ville et du district de Vancouver, des congrès de la fédération du travail de la C.-B. et des congrès des métiers de construction de la Colombie-Britannique et du Yukon.

Ginette Gosselin

M^{me} Gosselin est infirmière de profession. Elle possède une vaste expérience des relations de travail, particulièrement dans les secteurs public et parapublic. D'abord présidente de son syndicat régional, l'Alliance des infirmières de Montréal, M^{me} Gosselin devient en 1976 la première présidente de la Fédération québécoise des infirmières et infirmiers et le demeurera pendant huit ans. À ce titre, M^{me} Gosselin s'est occupé de tous les aspects des relations de travail: organisation et représentation des membres, organisation et coordination des services aux membres, négociation de conventions collectives, application desdites conventions, médiation, conciliation et arbitrage, ainsi que poursuite et règlement de grèves. Au cours de cette période, elle a également été, à l'occasion de négociations sectorielles avec le gouvernement du Québec, coprésidente du regroupement des infirmières et infirmiers du Québec. M^{me} Gosselin a aussi agi, pendant trois ans, comme membre du Conseil de la santé et des services sociaux de la région métropolitaine de Montréal. Au moment de sa nomination, M^{me} Gosselin était étudiante au département de sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal.

Evelyn Bourassa

M^{me} Bourassa a une longue expérience de la gestion et des relations de travail dans le domaine de la radiodiffusion. Au cours de sa carrière à la Société Radio-Canada, M^{me} Bourassa a représenté cette dernière lors de la négociation de conventions collectives et a dirigé des activités connexes. Elle a été responsable de l'application, de l'interprétation et de la mise en oeuvre desdites conventions ainsi que de leur gestion, notamment par l'entremise des comités mixtes et des comités de griefs et par arbitrage. Elle avait antérieurement occupé divers postes au sein du Syndicat canadien de la Fonction publique à titre de membre du Comité exécutif de la section locale 675, de coordonnatrice et de porte-parole du comité des griefs et de membre du Cartel intersyndical regroupant les syndicats du réseau français de la Société Radio-Canada.

Jacques Alary

M. Alary a acquis son expérience en relations de travail dans le secteur du transport routier en participant à la négociation de conventions collectives à différentes tables sectorielles provinciales. Il a également été responsable de l'application paritaire des décrets de convention collective ainsi que de la gestion d'un fonds de pension et d'une police d'assurance sectoriels. Il a participé à la formation et à la gestion d'une association sectorielle de santé et sécurité au travail dans le même secteur. Avant d'être nommé au Conseil, M. Alary était vice-président exécutif de l'Association du camionnage du Québec et membre de différentes associations provinciales et nationales d'intérêts divers.

Robert Cadieux

Avant d'être nommé au Conseil en octobre 1988, M. Cadieux était depuis 15 ans représentant syndical. Il a occupé pendant six ans le poste de vice-président au Québec et aux Maritimes du Syndicat international des travailleurs de l'électricité, de la radio et de la machinerie (SITE) qui, en 1984, a été fusionné avec le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada (STCC).

Au cours de sa carrière, il a été responsable de nombreux dossiers de négociation collective, d'arbitrage et de règlement de grève. Il a en outre oeuvré comme formateur en éducation syndicale.

M. Cadieux détient un diplôme en sciences sociales avec spécialisation en droit du travail de l'Université de Montréal.

Michael Eayrs

Depuis 1951, M. Eayrs a rempli diverses fonctions liées aux relations industrielles. Au début de sa carrière, il a

Voici une brève biographie des personnes qui étaient membres du Conseil au 31 mars 1990.

Président

J.F.W. (Ted) Weatherill

Avant sa nomination, M^{e} Weatherill a occupé plusieurs postes: de 1968 jusqu'au jour de sa nomination, il a pratiqué à plein temps en tant qu'arbitre en relations ouvrières; de 1964 à 1967, il a été vice-président de la Commission des relations de travail de l'Ontario; et, de 1960 à 1978, en plus de ses activités professionnelles, M^{e} Weatherill a occupé des chaires de droit à Osgoode Hall, à l'Université Western et à l'Université d'Ottawa.

M^{e} Weatherill est diplômé de l'Université de Toronto (B.A., LL.B.) et détient une maîtrise de l'Université Harvard. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1960.

M^{e} Weatherill est l'auteur de nombreux articles publiés dans des périodiques qui traitent de relations ouvrières et de droit du travail de même que de l'ouvrage intitulé: **A Practical Guide to Labour Arbitration Procedure**, Aurora, Canada Law Book Co., 1987.

Vice-présidents

Hugh R. Jamieson

Membre du Conseil depuis 1978, M. Jamieson a été nommé vice-président en juillet 1982. Avant de se joindre au Conseil, il a été vice-président du Conseil des relations du travail du Manitoba pendant cinq ans, responsable de l'application de la «Payment of Wages Act» et de la «Labour Relations Act» du Manitoba. Au cours de cette période, il a exercé les fonctions de président suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba durant les absences prolongées du Président. Avant 1973, il a été greffier suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba ainsi qu'inspecteur du travail au sein de l'administration de cette province. En cette qualité, il devait mener des enquêtes sur divers conflits de travail et agir à titre de médiateur.

Thomas M. Eberlee

M. Eberlee a été sous-ministre fédéral du Travail pendant huit ans avant d'être nommé en août 1982. Il a fait carrière pendant plus de 25 ans au sein des fonctions publiques provinciale (Ontario) et fédérale. Avant de se joindre à Travail Canada en 1974, il avait occupé plusieurs postes dans l'administration provinciale de l'Ontario, notamment comme sous-ministre des Services sociaux et communautaires et comme sous-ministre du Travail. Il a été membre de comités du cabinet et de commissions responsables de questions telles que les droits de la personne, la formation de la main-d'oeuvre et les relations employés-employeur dans le secteur de la construction. Il est titulaire d'un diplôme en histoire moderne de l'Université de Toronto.

Serge Brault

M^{e} Brault a été nommé en avril 1984. Après avoir obtenu son baccalauréat ès arts et sa licence en droit de l'Université de Montréal, il a été admis au Barreau du Québec en 1971. Il s'est ensuite spécialisé en droit privé à la Sorbonne, à Paris (bourse du gouvernement français et de l'Université du Québec). Par la suite, M^{e} Brault a pratiqué le droit auprès d'une des fédérations membres de la Confédération des syndicats nationaux et, depuis 1974, en pratique privée; il s'est intéressé à tous les aspects des relations de travail. En outre, M^{e} Brault a été chargé de cours en droit du travail et en droit civil à l'Université du Québec à Montréal, ainsi qu'à l'Université de Montréal.

Louise Doyon

M^{me} Louise Doyon, de Montréal, est entrée en fonction le 15 mai 1989. Après des études en droit à l'Université Laval de Québec, M^{me} Doyon a été admise au Barreau du Québec en 1969 et s'est dès lors spécialisée en droit du travail et en relations du travail. D'abord comme conseillère juridique, elle a exercé le droit auprès de la Confédération des Syndicats nationaux, à Montréal, jusqu'en 1979. De 1979 jusqu'à sa nomination, M^{me} Doyon a été professeure au Département des Sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal. En cette qualité, elle a enseigné le droit du travail et d'autres matières connexes tant au niveau du baccalauréat que de la maîtrise. Elle a, de plus, été chargée de cours à l'École de formation professionnelle du Barreau du Québec de 1986 à 1988.

Membres du Conseil

Linda M. Parsons

Au moment de sa nomination en septembre 1985, M^{me} Parsons travaillait comme agent des affaires publiques pour Travail Canada à Ottawa. Elle a acquis une vaste expérience de tous les aspects des relations industrielles, notamment au cours de ses périodes d'affectation auprès de l'Association de la Fonction publique de Terre-Neuve et auprès du Congrès du travail du Canada. De plus, elle a déjà été présidente du conseil du travail de la ville et du district de St. John's (T.-N.) et elle était anciennement membre de la direction de la Fédération du travail de Terre-Neuve et du Labrador.

de travail illégal. Le Conseil a aussi été chargé d'autoriser des poursuites, fonction que le ministre du Travail exerçait auparavant.

Un nouveau champ de compétence est maintenant reconnu au Conseil par la Partie IV (maintenant Partie II). Les décisions des agents de sécurité portant sur les conditions de travail dangereuses peuvent en effet lui être renvoyées et il peut instruire les plaintes d'employés alléguant qu'ils ont fait l'objet de discrimination pour avoir exercé leurs droits en matière de sécurité.

Le projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail, a de nouveau modifié le Code et est entré en vigueur le 18 juillet 1984. Les modifications les plus récentes apportées à la Partie V du Code comprenaient les suivantes.

- Une nouvelle définition de l'expression «entrepreneur dépendant» a été ajoutée.

- Le Code prévoit le précompte obligatoire par l'employeur, à la demande du syndicat, des cotisations de tous les employés membres d'une unité de négociation, qu'ils soient ou non membres dudit syndicat.

- Le Code peut passer outre aux dispositions d'une convention collective lorsqu'un employé, en raison de ses convictions ou croyances religieuses, s'oppose à l'adhésion à un syndicat ou au versement des cotisations syndicales normales. Le Conseil peut maintenant déroger à l'obligation d'adhérer à un syndicat et autoriser le versement du montant équivalant à la cotisation syndicale à un organisme de charité enregistré au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu.

Enfin, la nomination de membres à temps partiel qui aideront le Conseil à assumer les fonctions énoncées à la Partie IV du Code a été prévue; en outre, tout membre du Conseil peut statuer sur une demande ou sur une question incontesté soumise au Conseil en vertu de la Partie V du Code.

En 1989, le Code canadien du travail a été renuméroté et la Partie V (Relations industrielles) est devenue la Partie I (Relations du travail), ce qui s'est fait par l'adoption des Lois révisées du Canada. D'autres modifications ont été apportées à la Partie I; elles étaient simplement destinées à normaliser le libellé de la loi et non à modifier le sens de ses dispositions.

Compétence constitutionnelle

Les relations de travail relèvent principalement des provinces. Toutefois, au palier fédéral, le Conseil canadien des relations du travail a compétence dans toutes les provinces et dans les territoires en ce qui concerne les ouvrages, entreprises ou affaires de nature fédérale ressortissant au pouvoir législatif du Parlement du Canada. Voici, en termes généraux, la liste des secteurs et activités visés:

- Transport aérien
- Banques
- Radiodiffusion et télévision
- Communications
- Sociétés d'État
- Minoteries, usines d'aliments et élévateurs
- Débardage
- Activités dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon
- Chemins de fer (interprovinciaux et internationaux)
- Transport routier (interprovincial et international)
- Navigation et expéditions par eau
- Divers ouvrages que le Parlement déclare être à l'avantage du Canada en général

On estime que 700 000 employés sont assujettis aux dispositions de la Partie I du Code canadien du travail. Le Conseil est également chargé d'appliquer certaines dispositions de la Partie II du Code (Sécurité et santé au travail), comme il est expliqué plus loin à la page 27.

Composition du Conseil

Le Conseil est composé de membres à plein temps qui possèdent de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations industrielles et du droit du travail. Afin que le Conseil reste un organisme vraiment national, les membres choisis viennent des quatre coins du pays. À titre de membres à plein temps d'un conseil impartial, ils ne peuvent pas occuper un autre poste rémunéré.

Aux termes de la loi, l'expédition des affaires du Conseil requiert la présence d'au moins trois membres, dont le président ou un vice-président, sauf en ce qui concerne les renvois ou plaintes fondés sur la Partie II du Code canadien du travail (Sécurité et santé au travail). À cet égard, selon l'article 156 de la Partie II, tout membre du Conseil peut être saisi de telles affaires. Une autre exception est également prévue par le paragraphe 14(2) de la Partie I dans le cas d'une question non contestée.

Au cours de l'année 1989-1990, le président et un membre ont quitté le Conseil. Celui-ci tient à remercier publiquement M^{e} Marc Lapointe et M. Victor E. Gannon pour les années qu'ils ont consacrées au Conseil et au milieu des relations de travail. Ils continueront à agir en qualité de membre dans les affaires où leur participation continue s'avère nécessaire.

En 1973, le Parlement a remanié le Conseil canadien des relations du travail à la suite de l'adoption de la Partie V (maintenant Partie I) du Code canadien du travail. Par suite des recommandations faites par l'Équipe spécialisée Woods (**Les relations du travail au Canada: Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail,** Ottawa, Bureau du Conseil privé, 1968), le Conseil est devenu un tribunal autonome, impartial et quasi judiciaire jouissant de pouvoirs légaux concernant l'exécution, l'interprétation et l'application de la Partie V du Code canadien du travail. Le Conseil a également été désigné comme «ministère» au sens de la Loi sur l'administration financière et devait fonctionner en tant qu'organisme indépendant de Travail Canada. Le Parlement a énoncé les principes directeurs qui sous-tendent le rôle du «nouveau» CCRT - la promotion de relations de travail fructueuses - dans le préambule du Code canadien du travail.

Une fois établi, le Conseil a installé son siège à Ottawa, comme l'exigeait le Parlement. Étant donné que son champ de compétence englobait les deux territoires et toutes les provinces du Canada, il lui a fallu dès le début vaincre les difficultés que cette situation engendrait. Le Conseil a décidé que, pour rendre ses services accessibles, il devait se déplacer. Ainsi, il tient habituellement ses audiences à un endroit facile d'accès pour les parties qui doivent se présenter devant lui. En se déplaçant partout au pays, le Conseil se tient au fait des préoccupations des divers milieux de relations de travail.

Le Conseil doit offrir ses services, et notamment tenir ses audiences, dans les deux langues officielles du Canada. Il a jugé que, s'il voulait apporter une aide constante aux milieux de relations de travail, et ce, avec diligence, il lui fallait décentraliser ses services et être toujours présent dans les diverses régions du pays.

À cette fin, il a établi des bureaux régionaux à Dartmouth, à Montréal, à Toronto, à Winnipeg et à Vancouver et les a pourvus d'un directeur et d'agents des relations de travail expérimentés. On leur confie des affaires sur lesquelles ils sont chargés d'enquêter. Ils agissent également à titre de médiateurs dans le cas des plaintes de pratique déloyale de travail, ainsi que des grèves et des lock-out illégaux. Le règlement de ces plaintes et de ces différends évite au Conseil de tenir des audiences publiques coûteuses et fait ressortir l'aspect «redressement» de son approche dans les cas de ce genre. Quand les agents des relations de travail réussissent à régler des grèves et des lock-out illégaux, ils peuvent éviter les conséquences d'un arrêt de travail illégal prolongé et inattendu dans des services importants.

Par ailleurs, les bureaux du Conseil fournissent au public des renseignements sur le Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), de même que sur les politiques, la procédure et la jurisprudence du Conseil. De plus, ils tiennent l'administration centrale au courant des questions intéressant les divers milieux de relations de travail.

Loi habilitante

Le Code canadien du travail, la loi habilitante du Conseil, a subi au cours des années de nombreux changements. Avant 1973, la Partie V traitait essentiellement et presque exclusivement de l'acquisition et de l'extinction des droits de négociation. En 1973, la version modifiée du Code prévoyait l'exercice de fonctions supplémentaires par le Conseil, notamment:

- l'examen, la médiation, l'audition et le règlement des plaintes de pratique déloyale de travail formulées contre les employeurs, les syndicats et leurs agents;
- l'examen et le règlement des demandes concernant les changements technologiques; et
- la détermination des droits et obligations des employeurs et des agents négociateurs dans les cas de fusion ou de vente d'entreprise.

La «nouvelle» Partie V conférait en outre les droits de négociation aux employés professionnels, aux entrepreneurs dépendants et aux employés surveillants.

En 1978, le projet de loi C-8 a de nouveau modifié la Partie V du Code canadien du travail; il a élargi la compétence et les pouvoirs du Conseil. Les principaux aspects de ces modifications sont:

- la détermination de la volonté de la majorité des employés membres d'une unité de négociation à la date de la présentation de la demande d'accréditation ou à une autre date que le Conseil juge appropriée;
- l'obligation pour les syndicats de représenter d'une manière juste tous les membres de l'unité de négociation et l'obligation pour leurs bureaux d'embauchage d'élaborer des règles de placement justes et objectives; et
- sur renvoi par le ministre du Travail, l'établissement par le Conseil des modalités d'une première convention collective.

En outre, le Parlement a élargi le pouvoir discrétionnaire du Conseil en ce qui concerne les grèves ou les lock-out illégaux en conférant à ce dernier l'autorisation de rendre des ordonnances de ne pas faire dans le cas d'un arrêt

Message du Président

Le présent rapport porte sur une année de transition. Mon prédécesseur, M^{e} Marc Lapointe, c.r., a été le premier président du Conseil canadien des relations du travail; le Conseil avait reçu le statut de ministère et avait qualité de tribunal autonome et quasi judiciaire. M^{e} Lapointe en a dirigé les destinées pendant quelque 17 ans, défendant toujours son indépendance et veillant sans cesse à recruter des membres compétents. La qualité du travail accompli par le Conseil a été une de ses préoccupations constantes. Compte tenu de la durée de son mandat et de ses qualités personnelles, il est normal et juste qu'on attribue à son dévouement l'excellente réputation dont jouit le Conseil à l'heure actuelle. J'entends bien poursuivre son travail et veiller à ce que le Conseil ne ternisse jamais cette réputation.

Le président d'un tribunal quasi judiciaire comme le Conseil n'est responsable que des décisions auxquelles il participe lui-même, étant donné que les affaires doivent être tranchées uniquement par les personnes qui les entendent. Le président s'occupe néanmoins d'affecter les membres qui entendent les diverses affaires, il administre l'organisme, il participe lui-même à l'audition de certaines affaires et il se tient à la disposition de ceux qui veulent le consulter.

Outre les fonctions qu'il exerce en sa qualité de chef d'un tribunal quasi judiciaire, le président est également investi des pouvoirs de premier dirigeant du Conseil. À ce titre, et en vue d'instituer un cadre opérationnel et administratif adapté aux affaires renvoyées au Conseil, dont le nombre et la complexité se sont grandement accrus au cours des deux dernières années, j'ai apporté certains changements organisationnels aux fonctions de gestion du Conseil. Toutes les fonctions «opérationnelles» -- les fonctions relations du travail et soutien des audiences -- relèvent maintenant du directeur général des Services opérationnels, M. Gérard Legault, qui assume également la responsabilité des cinq bureaux régionaux. Les directeurs de ces bureaux supervisent le travail sur place qui mène au règlement d'une proportion considérable de demandes et qui, dans nombre d'autres affaires, fournit les faits qui permettent au Conseil de trancher le litige sans devoir tenir une audience publique. Le Conseil a mis en place des procédures expéditives (bien qu'elles ne le soient pas toujours) en vue du règlement des affaires concernant les droits de négociation, les plaintes de pratique déloyale de travail et les grèves et lock-out illégaux. Souhaitons qu'il sera possible de réduire sensiblement le temps moyen de traitement des dossiers lorsque le Conseil sera parvenu à régler les nombreuses affaires dont il a été saisi et qui entraînent un grand nombre de procédures malgré le fait qu'elles n'ont trait qu'à un nombre limité de conflits de travail.

Les fonctions «administratives» ou de soutien nécessaires au fonctionnement d'un organisme autonome relèvent maintenant du directeur général des Services de gestion intégrée, M. David Craig. Ce regroupement de directions jusqu'ici distinctes a donné lieu à la promotion du travail d'équipe, approche qu'est venu renforcer la nomination récente d'un directeur de l'Informatique, qui coordonnera l'expansion et la modernisation des opérations de traitement des données du Conseil.

Enfin, le poste d'avocat général a été créé et sa première titulaire est M^{e} Johane Tremblay. Les Services juridiques sont chargés d'effectuer des recherches et de présenter des opinions à l'interne, de fournir des avis juridiques généraux, et de représenter le Conseil dans la majorité des affaires qui le mettent en cause et qui sont renvoyées à la Cour d'appel fédérale. Nous estimons que le Conseil devrait paraître, essentiellement, comme un «ami de la cour», et nous espérons qu'avec le temps sa contribution à l'avancement du droit administratif canadien sera reconnue.

Ma première année au Conseil a été très satisfaisante grâce, dans une large mesure, à l'objectivité et à la sagacité des membres. Au cours de cette année, les membres James Abson et Victor Gannon ont quitté le Conseil à l'expiration de leurs mandats prolongés. L'ardeur dont ils ont fait preuve pendant leurs nombreuses années de service a grandement contribué aux réalisations du Conseil. Par ailleurs, le Conseil a accueilli la vice-présidente Louise Doyon et les membres Michael Eayrs et François Bastien. Toutes ces nominations -- non politiques comme le veut la solide tradition établie au Conseil -- respectaient les critères décrits par M^{e} Lapointe dans le rapport annuel de 1988-1989.

Le roulement du personnel a été remarquablement faible au Conseil. Chacun -- par sa compétence, son dévouement et sa loyauté -- a su m'assurer le soutien sans lequel je ne pourrais m'acquitter de ma tâche.

Table des matières

Page

Message du Président 1

Le Conseil canadien des relations du travail 2

- Loi habilitante 2
- Compétence constitutionnelle 3
- Composition du Conseil 3
- Personnel du Conseil 6
- Organigramme 8

Motifs de décision 9

Révision judiciaire 14

Volume d'affaires du Conseil en 1989-1990 18

Examen des demandes reçues par genre d'affaire 20

Examen des demandes reçues par secteur d'activité 29

Tableaux statistiques 33

État financier 42

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

le 31 janvier 1991

L'honorable Jean Corbeil
Ministre du Travail
Travail Canada
Place du Portage
Phase II
Hull (Québec)
K1A 0J2

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 121 du Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1990.

Le tout respectueusement
soumis,

J.F.W. Weatherill
Président

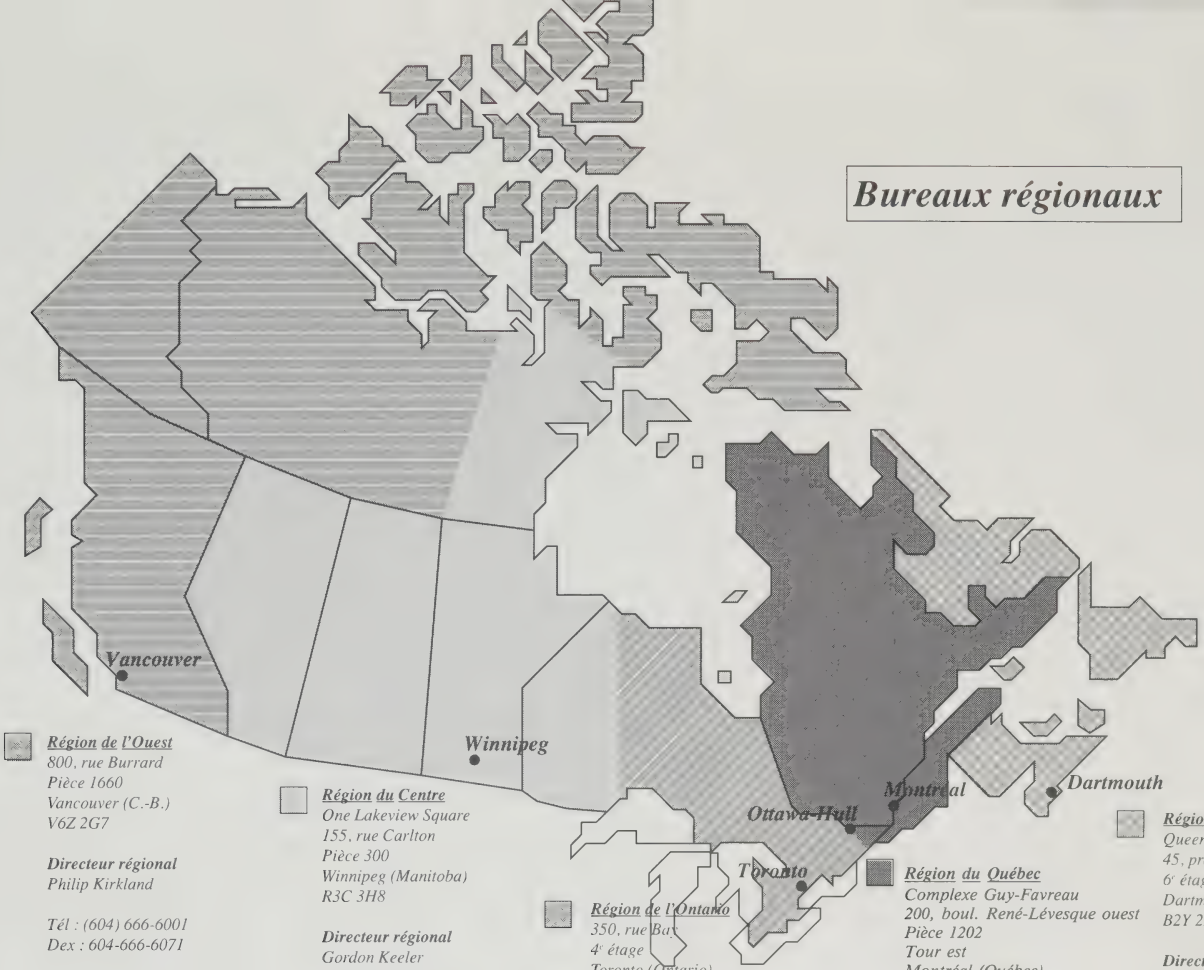
LIBERTÉS FONDAMENTALES

«Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.»

«Tout employeur est libre d'adhérer à l'association patronale de son choix et de participer à ses activités licites.»

(Article 8, Partie I,
Code canadien du travail)

Bureaux régionaux



Région de l'Ouest
800, rue Burrard
Pièce 1660
Vancouver (C.-B.)
V6Z 2G7

Directeur régional
Philip Kirkland

Tél : (604) 666-6001
Dex : 604-666-6071

Région du Centre
One Lakeview Square
155, rue Carlton
Pièce 300
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3H8

Directeur régional
Gordon Keeler

Tél : (204) 983-3145
Dex : 204-983-3170

Région de l'Ontario
350, rue Bay
4e étage
Toronto (Ontario)
M5H 2S6

Directeur régional
Peter Suchanek

Tél : (416) 973-3782
Dex : 416-973-6543

Région du Québec
Complexe Guy-Favreau
200, boul. René-Lévesque ouest
Pièce 1202
Tour est
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

Directrice régionale
Debra Robinson

Tél : (514) 283-3258
Télex : 05562171
Dex : 514-283-3590

Région de l'Atlantique
Queen Square
45, promenade Alderney
6e étage
Dartmouth (N.-É.)
B2Y 2N6

Directeur régional
John Vines

Tél : (902) 426-7068
Déx : 902-426-7397



Au premier plan de gauche à droite: Thomas M. Eberlee, Vice-président, Hugh R. Jamieson, Vice-président, J.F.W. (Ted) Weatherill, Président, Louise Doyon, Vice-présidente, et Serge Brault, Vice-président. À l'arrière de gauche à droite: Evelyn Bourassa, Robert Cadieux, Michael Eayrs, Calvin B. Davis, François Bastien, Linda M. Parsons, J. Jacques Alary et Ginette Gosselin, Membres.

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

17e RAPPORT ANNUEL

1989-1990

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Administration centrale

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

Tél.: (613) 996-9466
Télex: 053-4426
Télécopieur: (613) 995-9493

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1991

Nº de cat. LR1-1990

ISBN 0-662-58059-1

Conseil Canadien des Relations du Travail

17e RAPPORT ANNUEL

1989-1990

CA1
L100
-A56

Canada Labour Relations Board

18th ANNUAL REPORT

1990-1991

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Head Office

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

Tel.: (613) 996-9466
Telex: 053-4426
FAX: (613) 995-9493

© Minister of Supply and Services Canada 1992
Cat. No. LR1-1991
ISBN 0-662-58781-2

Canada
Labour
Relations
Board

18th ANNUAL REPORT

1990-1991

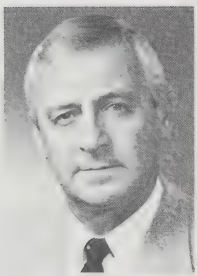
Board Members

CHAIRMAN



J.F.W. Weatherill

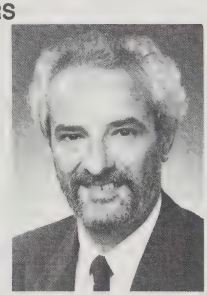
VICE-CHAIRS



H.R. Jamieson



T.M. Eberlee



S. Brault



L. Doyon

MEMBERS



C.B. Davis



G. Gosselin



E. Bourassa



J. Alary



R. Cadieux



M. Eayrs



F. Bastien



M. Rozenberg

Regional Offices



Western Region
800 Burrard Street
Suite 1660
Vancouver, B.C.
V6Z 2G7

Regional Director
Philip Kirkland

Tel: (604) 666-6001
Dex: 604-666-6071

Central Region
One Lakeview Square
155 Carlton Street
Suite 300
Winnipeg, Manitoba
R3C 3H8

Regional Director
Gordon Keeler

Tel: (204) 983-3145
Dex: 204-983-3170

Ontario Region
1 Front Street West
5th Floor East
Toronto, Ontario
M5J 1A5

Regional Director
Peter Suchanek

Tel: (416) 973-3782
Dex: 416-973-6543

Quebec Region
Guy-Favreau Complex
200 René-Lévesque Blvd. West
Suite 1202
East Tower
Montréal, Quebec
H2Z 1X4

Regional Director
Suzanne Pichette

Tel: (514) 283-3258
Telex: 0556217
Dex: 514-283-3590

Atlantic Region
Queen Square
45 Alderney Drive
6th Floor
Dartmouth, Nova Scotia
B2Y 2N6

Regional Director
John Vines

Tel: (902) 426-7068
Dex: 902-426-7397

BASIC FREEDOMS

"Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities."

"Every employer is free to join the employers' organization of his choice and to participate in its lawful activities."

(Section 8, Part I,
Canada Labour Code)

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

January 31, 1992

The Honourable Marcel Danis
Minister of Labour
Labour Canada
Place du Portage
Phase II
Hull, Quebec
K1A 0J2

My Dear Minister:

In accordance with the provisions of Section 121 of the Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report on the activities of the Canada Labour Relations Board for the year ending March 31st, 1991.

Respectfully submitted,

J.F.W. Weatherill
Chairman

Table of Contents

	Page
Chairman's Message	1
The Canada Labour Relations Board	3
• Enabling Statute	3
• Constitutional Jurisdiction	4
• Composition of the Board	4
• Staff of the Board	7
• Organization Chart	9
Reasons for Decision	10
Judicial Review	15
Caseload Activity of the Board in 1990-1991	19
Caseload Review by Type of Application	21
Caseload Review by Industry	29
Statistical Tables	33
Financial Statement	42

In this period of budget restraint, when economies must be and are being made, it is important to warn against false ones. Throughout the period under review, and at the time of writing, the Board's caseload remained at an extremely high level, i.e. some 50% above its 10-year median. There are currently almost 2000 cases pending before the Board, whereas 10 years ago there were 200. All vice-chairman and member positions are currently filled, so that in this respect, the Board is equipped to deal with the adjudicative aspects of its work. Support staff, however, remains virtually unchanged from what it was almost 20 years ago, and while automation has made it possible for the caseload to be handled with little additional clerical staff, field investigation - a vital aspect of the labour relations work of the Board - is necessarily lagging behind. The Board's labour relations officers have been able, over the years, to achieve settlements in some three-quarters of the complaints before the Board. However, since their reports are of the greatest importance in the cases which do go on to hearing, it is obvious that even small cutbacks - at a time when there should, for efficiency and good management, be small increases - lead to substantial delay and inefficiency.

It should not be thought that delay and inefficiency in the Board's proceedings are simply necessary incidents of the difficult times the country is going through, and are therefore to be borne with equanimity. In many of the cases before this Board, inefficiency and delay will lead to a worsening of the country's economic position and an increase in its difficulties. The minor amounts saved in respect of this Board's operations constitute false economies, which cost the country - workers, employers and government - many times more than they save it.

The Canada Labour Relations Board serves a constituency which is different from that served by any other labour board in North America. Its "clients" - workers, trade unions and management - are engaged in federal private sector enterprise (Crown corporations have the characteristics of private sector operations for labour relations purposes). There are two very significant ways in which this "clientele" differs from those served by other boards: (1) it exhibits a strikingly different degree of union organization, both qualitatively and quantitatively; and (2) its overall enterprise characteristics are those of large-scale, national-scope operations essential to the well-being of the economy and the nation: railways, airlines, shipping operations, banks, telecommunications and postal services, to name the most obvious.

As to the degree of union organization in the federal private sector, it is radically different from that in industry generally. It is well known, and frequently commented on that in the United States the rate of union density in the non-agricultural (organizable) work-force has fallen below 15% and is still in decline. The comparable figure for Canada (public servants, highly organized in Canada, are excluded from this calculation for purposes of more accurate comparison) is about 19%. This too represents a decline, although not of the extent of that seen in the United States. For the **federal** private sector work-force in Canada, however, the comparable figure is approximately 60%. (This significant statistic is available neither from Statistics Canada nor Labour Canada, but has been calculated from information at our disposal which we believe to be accurate.) The figure is all the more striking when it is remembered that the very large number of workers employed in the banking sector have not been organized to any significant degree. It should also be noted that the organization of the vast bulk of federal workers is not a transitory phenomenon: most employees are members of long-established bargaining units, represented for years by sophisticated, usually mature unions.

It is a consideration of the characteristics of federal enterprises, however, which demonstrates the importance of the Board's work and underlines the foolishness of economies which prevent or delay its work being done. Not only is the Board's caseload at an all-time high in terms of the number of applications before it (a figure which must be analyzed to be understood), but there has been an extremely significant development with respect to the nature of certain cases which the Board is asked to hear. These are cases involving the review and, where appropriate, the revision of bargaining units. This can mean the refashioning of collective bargaining structures which have existed for many years. These issues may arise on the request of a particular employer or trade union - as has happened at Canada Post and as is happening in the railway industry - or as a result of mergers, both large and small in scope, as has happened and is happening in the airline industry. These applications, generally considered by employers to be essential to their competitiveness and indeed their very survival, involve difficult and complex questions relating to entrenched individual and institutional rights as well as to the nature and effects of far-reaching technological and organizational changes. Hearings in these matters are lengthy and complex. The imposition of "economies" on the Board creates the very real risk

that the Board will not have the resources to deal with these vital questions. This could lead, in the relatively short term, to uncertainties in labour relations, to losses in employment and indeed to losses in national revenues, which would far exceed the puny amounts being saved at the expense of the Board's operations.

* * * * * *

Again, I extend my thanks to my colleagues on the Board and to our hard-working and dedicated staff, from coast to coast. It is only through their efforts that this Board has been able to cope under its current workload.

In 1973, with the enactment of Part V (now Part I) of the Canada Labour Code, Parliament gave new life to the Canada Labour Relations Board. Following the Woods Task Force's recommendations (**Canadian Industrial Relations: The Report of the Task Force on Labour Relations** (Ottawa: Privy Council Office, 1968)), the new Board, an autonomous, non-representational and quasi-judicial tribunal, boasted statutory powers pertaining to the administration, interpretation and application of Part V of the Canada Labour Code. The Board was also designated as a "department" within the meaning of the Financial Administration Act, independent of Labour Canada. Parliament set out its philosophy of the "new" Board's role - promoting effective industrial relations - in the preamble to the Canada Labour Code.

Once established, the Board set up its head office in Ottawa as required by Parliament. One of the first challenges the Board faced was to overcome the problems involved in having jurisdiction in every province and territory in Canada. The Board decided that to provide reasonable access to its services, it had to travel. Therefore, it normally holds its hearings in a convenient location to all parties. By travelling across Canada, the Board keeps abreast of the issues the various labour relations communities must face.

The Board, which must provide its services, including hearings, in both official languages, decided to decentralize and establish a permanent presence in various regions to assist promptly and continuously the labour relations communities.

It set up regional offices in Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg and Vancouver and staffed them with experienced directors and labour relations officers. Cases are assigned to officers who investigate applications, as well as mediate unfair labour practice complaints and unlawful strikes and lockouts. Settling these complaints and disputes eliminates the need and expense of public hearings and emphasizes the remedial aspect of the Board's approach to these types of cases. Furthermore, when officers settle unlawful strikes and lockouts, they can avoid unlawful shut downs of important services for unexpected and extended periods.

The Board's offices provide information to the public on the Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations) as well as on the Board's policies, procedures and jurisprudence. They are also instrumental in keeping the Board updated and informed of issues affecting the local labour relations communities.

Enabling Statute

The Canada Labour Code, the Board's enabling statute, has over the years undergone numerous changes. Prior to 1973, Part V dealt essentially and almost exclusively with the acquisition and termination of bargaining rights. In 1973, the amended Code provided for additional duties and functions, which included the following.

- investigating, mediating, hearing and disposing of complaints of unfair labour practices against employers, unions or their agents
- investigating and disposing of applications respecting technological changes
- determining the rights and obligations of employers and bargaining agents in the case of mergers, amalgamations or sales of business

This "new" Part V also extended bargaining rights to professional employees, dependent contractors, and supervisors.

In 1978, Bill C-8 further amended Part V of the Canada Labour Code, enlarging the Board's jurisdiction and powers. Major features of the amendments to Part V included the following.

- The Board may determine the wishes of the majority of employees in a bargaining unit as of the date of filing of the application for certification or such other date it considers appropriate.
- The unions must fairly represent all members of the bargaining unit, and union hiring halls must establish fair and objective referral procedures.
- On referral from the Minister of Labour, the Board may settle the terms and conditions of first collective agreements.

Furthermore, Parliament broadened the scope of the Board's discretionary powers in dealing with unlawful strikes or lockouts by giving the Board the authority to issue cease and desist orders when unlawful work stoppages occur. The Board also acquired the function of granting consent to prosecute, a function formerly performed by the Minister of Labour.

Part IV of the Code (now Part II) granted the Board new jurisdiction with respect to the referral of a safety officer's

decision to the Board regarding dangerous or unsafe working conditions and the hearing of employees' complaints alleging discriminatory treatment for exercising their rights in relation to safety.

Bill C-34, An Act to Amend the Canada Labour Code, further amended the Code and was proclaimed into force effective July 18, 1984. These most recent amendments to Part V of the Code included the following.

- The Code contains a new definition of "dependent contractor."

- The Code provides for compulsory dues deduction from all employees in a bargaining unit by the employer, where the union so requests, whether or not the employees are union members.

- The Code has the authority to override the provisions of a collective agreement when an employee, because of his religious conviction or beliefs, objects to joining a trade union or to paying regular union dues. The Board may now waive the requirement of union membership and allow union dues to be paid instead to a registered charity within the meaning of the Income Tax Act.

Finally, the Code provides for the appointment of part-time Board members to assist the Board in carrying out its functions under Part IV of the Code and for disposal by any Board member of an uncontested application or matter referred to the Board under Part V of the Code.

In 1989, the provisions of the Canada Labour Code were renumbered, and Part V became Part I (Industrial Relations), through the adoption of the Revised Statutes of Canada. Other changes to Part I were simply intended to standardize the legislative language, not to alter the meaning of any section of Part I of the Code.

Constitutional Jurisdiction

Labour relations are primarily a provincial responsibility. At the federal level, however, the Canada Labour Relations Board has jurisdiction in all provinces and territories with respect to federal works, undertakings or businesses within the legislative authority of the Parliament of Canada. In broad terms, the following industries and activities are covered.

- Air transportation
- Banking
- Broadcasting
- Communications
- Crown corporations
- Flour and feed mills and grain elevators
- Longshoring
- Industries in the Yukon and Northwest Territories
- Railways (interprovincial and international)
- Road transportation (interprovincial and international)
- Shipping and navigation
- Miscellaneous works declared by Parliament to be to the general advantage of Canada

An estimated 700 000 employees are covered by the provisions of Part I of the Canada Labour Code. In addition to its responsibilities under Part I of the Code the Board is responsible for certain provisions of Part II (Occupational Safety and Health), as outlined further at page 27.

Composition of the Board

Board members are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. To ensure a truly national character, members are selected from various regions across Canada. As full-time members of a non-partisan Board, they cannot hold any other remunerated office or employment.

As stipulated in the legislation, the Board must carry out its business with not less than three members, one of whom must be either the chairman or a vice-chairman. Exceptions to this include references or complaints made pursuant to Part II of the Canada Labour Code (Occupational Safety and Health) and, in this regard, section 156 of Part II provides that any Board member may dispose of such cases. Another exception to the three-person panel, limited to uncontested matters, is provided in section 14(2) of Part I of the Code.

During the 1990-91 year, one member departed. The Board wishes to publicly thank Linda M. Parsons for her years of service and commitment to both the Board and the labour relations community it serves. She will remain in her capacity with respect to those cases that require her continued participation.

The following contains a short biography of all the members of the Board as of March 31, 1991.

Chairman

J.F.W. (Ted) Weatherill

Prior to his appointment, Mr. Weatherill held several positions: from 1968 until the date of his appointment, he practised as a full-time labour-management arbitrator; from 1964-1967, he was Vice-Chairman of the Ontario Labour Relations Board; and from 1960 to 1978, besides his professional activities, he held various chairs of law at Osgoode Hall Law School, Western University and the University of Ottawa.

Mr. Weatherill is a graduate of the University of Toronto (B.A., LL.B.) and holds a Master's degree from Harvard University. He was called to the Bar of Ontario in 1960.

He wrote numerous periodical articles relating to industrial relations and labour law as well as the publication entitled: **A Practical Guide to Labour Arbitration Procedure** (Aurora: Canada Law Book Co., 1987).

Vice-Chairmen

Hugh R. Jamieson

A member of the Board since 1978, Mr. Jamieson was appointed Vice-Chairman in July 1982. Before joining the Board, he was Vice-Chairman of the Manitoba Labour Relations Board for five years, administering the Manitoba Payment of Wages Act as well as the Labour Relations Act. During that time, he acted as Chairman of the Manitoba Labour Relations Board during extended absences of the Chairman. Prior to 1973, Mr. Jamieson had served as Deputy Registrar of the Manitoba Labour Relations Board and also as Labour Inspector of the Manitoba government involved in the investigation and mediation of labour disputes.

Thomas M. Eberlee

Mr. Eberlee was federal Deputy Minister of Labour for eight years prior to his appointment in August 1982. His public service career spans over 25 years in both the provincial (Ontario) and federal spheres. Before joining Labour Canada in 1974, he held several positions with the Ontario government, including that of Deputy Minister of Community and Social Services and Deputy Minister of Labour. He served on provincial cabinet committees and commissions on human rights, manpower training and labour management relations in the construction industry. He graduated from the University of Toronto with a degree in modern history.

Serge Brault

Mr. Brault was appointed in April 1984. Having obtained his B.A. and law degree at the University of Montréal, he was admitted to the Quebec Bar in 1971. Later he pursued specialized studies (scholarship from the French government and the University of Quebec) at the Sorbonne in Paris (private law). He then went on to practice law with one of the member federations of the Confederation of National Trade Unions and in 1974 went into private practice; he concentrated on all aspects of labour law. In addition to his professional activities, Mr. Brault lectured in labour law and civil law at the University of Quebec in Montréal and the University of Montréal.

Louise Doyon

Ms. Louise Doyon of Montréal took up office on May 15, 1989. After studying law at Laval University in Québec, Ms. Doyon was admitted to the Quebec Bar in 1969 and specialized in labour law and labour relations. Until 1979, she practiced law first as legal advisor to the Confederation of National Trade Unions in Montréal. Up to her appointment, Ms. Doyon taught labour law and other related subjects, at the Bachelor and Master's levels, at the University of Quebec in Montréal. She also lectured at the École de formation professionnelle of the Quebec Bar from 1986 to 1988.

Members of the Board

Calvin B. Davis

Appointed in September 1985, Mr. Davis, of Vancouver, B.C., was a part-time member of the B.C. Labour Relations Board. He was also employed as a researcher with the B.C. Construction Industry Health and Safety Council. A member of the International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers, Local 97, for 15 years, he has worked in the field as a journeyman ironworker and general foreman. Active in the affairs of the union, he served in executive capacities and was a representative on the negotiating committee. Mr. Davis also served on various other committees regarding the ironworking industry and was a union representative to the Vancouver and District Labour Council, Vancouver and District Building and Construction Trades Council, B.C. Federation of Labour conventions and British Columbia and Yukon Building Trades conventions.

Ginette Gosselin

A nurse by profession, Ms. Gosselin has extensive experience in labour relations, particularly in the public and parapublic sectors. Ms. Gosselin started out as president of her local union, the Alliance des infirmières de Montréal, and became in 1976 the first president of the Quebec Federation of Nurses, a position she held for eight years. In that capacity, Ms. Gosselin was involved in all aspects of labour relations: organization and representation of members, organization and co-ordination of services to the membership, negotiation and application of collective agreements, mediation, conciliation and arbitration, as well as strikes and their settlement. During that period, she also held the position of co-president of the Quebec nurses' association in the industry-wide negotiations with the Quebec government. Ms. Gosselin was a member of the Conseil de la santé et des services sociaux de la région de Montréal métropolitain for a three-year period. When she was appointed to the Board, Ms. Gosselin was studying law at the University of Quebec in Montréal.

Evelyn Bourassa

Ms. Bourassa has acquired vast experience in the broadcasting industry in the areas of management and labour relations. In the course of her career at the Canadian Broadcasting Corporation, Ms. Bourassa represented the Corporation during the negotiations of collective agreements and administered their related activities. Moreover, she was responsible for the application, interpretation, implementation and administration of these agreements, more specifically via joint committees, grievance committees and arbitration. Previously, Ms. Bourassa held various positions within the Canadian Union of Public Employees, i.e. member of the executive committee and co-ordinator of and spokesperson for the grievance committee of Local 675, and member of the Inter-union cartel comprised of unions in the CBC's French network.

Jacques Alary

Mr. Alary has acquired his labour relations experience in the road transportation industry by participating in the negotiation of collective agreements at various provincial industry-wide bargaining tables. Furthermore, he administered jointly industry-wide collective agreement decrees, a pension fund and an insurance policy. He participated in the formation and administration of a sector-based occupational health and safety association for this industry. Until his arrival at the Board, Mr. Alary held the position of executive vice-president of the Trucking Association of Quebec and was a member of several provincial and national associations of various interests.

Robert Cadieux

Mr. Cadieux, who was appointed to the Board in October 1988, had been a union representative for 15 years. During six years, he held the position of vice-president responsible for the Maritimes and the province of Quebec with the International Union of Electrical, Radio and Machine Workers (IUE) which, in 1984, merged with the Communications and Electrical Workers of Canada (CWC).

In the course of his career, he has been responsible for the negotiation of numerous collective agreements, as well as for the settlement of strikes. He has also appeared before many arbitration boards and has spent some time as monitor of union education.

Mr. Cadieux is a graduate in social sciences with specialization in labour law from the University of Montréal.

Michael Eayrs

Mr. Eayrs has been consistently engaged in various industrial relations activities since 1951. His early career included experience in most Canadian jurisdictions, the United States and Jamaica.

Prior to his appointment, Mr. Eayrs was Executive Director of the Construction Employers' Coordinating Council of Ontario; Member of the Ontario Labour Relations Board; Vice-Chairman of the Tripartite Construction Industry Advisory Board; Member of the Canadian Labour Market and Productivity Centre Construction Sector Committee.

He has also advised several Ontario Ministers of Labour on Construction Labour Legislation and has held various disputes resolution appointments in that province. As an adjunct associate professor at the University of Waterloo, he has taught Construction Labour Relations in the Construction Master's programme.

François Bastien

Mr. Bastien has extensive experience in the field of labour, having spent the better part of his career in Labour Canada where he last held the position of special

advisor to the Deputy Minister. Previously, Mr. Bastien was involved in federal-provincial and international labour affairs. This included dealings with the Japanese Ministry of Labour, the Commonwealth Trade Union Council and the OECD. In Canada, he has been actively involved in consultations between the federal government and business and labour.

Mr. Bastien is a graduate of the University of Montréal (B.A.) and the University of Ottawa (M.A. and M.B.A.). He is also a graduate of the National Defence College.

Mary Rozenberg

Ms. Rozenberg was appointed to the Board in September 1990. Her career as an Early Childhood Educator began in 1975. In 1978, Ms. Rozenberg became active in the union movement and was President of the Canadian Union of Public Employees, Local 1953, from 1981 to 1984. Her vast work experience in the labour relations discipline includes the negotiation and administration of a number of collective agreements; organizing, co-ordinating and leading conferences, seminars and workshops; teaching various courses on behalf of CUPE, the Ontario Federation of Labour and the Canadian Labour Congress; in addition to labour relations work in 1984 on behalf of Canada Post Corporation (CPC). Ms. Rozenberg has worked as a Labour Relations Officer for Canada Post, primarily in the Atlantic Division (Halifax) and York Division (Toronto) with particular responsibility for grievance and arbitration procedures. Ms. Rozenberg was a Member of the Ontario Labour Relations Board from May 1988 until her recent appointment to the CLRB.

She holds a certificate in Labour Studies from Labour College of Canada, a diploma in Labour Studies from Humber College, a certificate in Personnel and Industrial Relations from Woodsworth College (University of Toronto) and will be completing a degree at Atkinson College (York University) in 1992-1993.

Staff of the Board

Apart from the above appointees, all other Board employees are public servants. At the end of the fiscal year, 97 public servants worked at the Board: 70 worked in Ottawa and 27 in the regional offices.

The Board's operation now consists of the following areas: Corporate Management Services, Operations and Legal Services (see organizational chart at page 9).

a) Corporate Management Services

The **Corporate Management Services** Branch is responsible for all aspects of the Board's administrative and financial support. To fulfill its mandate, this Branch consists of the following divisions: Finance and Administration, Reference and Research Centre, Human Resources Management Services, Policy, Planning and Communications, Informatics and Records Management.

The **Finance and Administration** division provides all essential administrative services and support, namely word processing, purchasing, accounting, reproduction and mail services, accommodation, and arranging facilities and services for all Board hearings.

The **Reference and Research Centre** in Ottawa provides informational support to Board members and staff, with its specialized collection of files, books, periodicals, and other research materials, as well as its on-line system. It also serves as a comprehensive resource in the field of labour relations for other libraries, students, lawyers, and researchers.

The **Human Resources Management Services** unit is responsible for classification, staffing, staff relations, training and development, official languages and employment equity programs, as well as pay and benefits. It is also responsible for conducting and integrating human resources planning within the framework of strategic, operational and work planning. It deals with occupational health and safety matters, and employee assistance programs.

The **Policy, Planning and Communications Directorate** reviews and updates the Board's operations policies and procedures, conducts research and statistical analysis, analyzes proposed and accepted changes to the Code as well as prepares, produces, edits and distributes informational material for the public (a list follows). It also reviews all legislation before Parliament so as to be informed of any proposed legislation that may affect the Board.

The **Informatics** group provides automation for all operational and administrative functions of the Board. This service includes project management for software and hardware acquisitions, training and maintenance, as well as the control of service contracts on existing hardware.

The **Records Management** section is responsible for the overall management of the Board's records. Its responsibilities include the design, development and

maintenance of the Board's subject classification system; the provision of records management services; the development and maintenance of the Board's inventory of information holdings; information security and the essential records program.

Publications

Decisions/Information ("dl"): published quarterly, "di" is a bilingual publication containing Reasons for Decision issued by the Board.

The Role of the Canada Labour Relations Board: this booklet describes in layman's terms the provisions of the Canada Labour Code and the Board's practices. It is available in both official languages.

Information Circulars: by way of a series of topical circulars, the Board describes in layman's terms its processes. At present, there are three circulars available to the public.

Bi-Monthly Bulletin: this document contains a summary of all cases decided by the Board during a two-month period. It also contains an update of the courts' involvement in the Board's files.

Copies of individual decisions are also available in both official languages as well as bilingual summaries of each published Board decision.

Information on all of the Board's publications and on subscription fees may be obtained by calling, writing or visiting the Communications Service.

b) Operations

The Operations Branch is responsible for the investigation and mediation functions of the Board, the provision of Registrar services, as well as overall case processing and management. Labour relations officers in the Board's five regional offices (Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg and Vancouver), as well as at headquarters in Ottawa, carry out the investigation and mediation functions. They also fulfill an advisory and educational role to the labour relations community and to parties dealing with the Board concerning its role, policies, practices, procedures and jurisprudence.

Each regional office is headed by a Regional Director (Registrar) who reports to the Director General of Operations (Chief Registrar) in Ottawa.

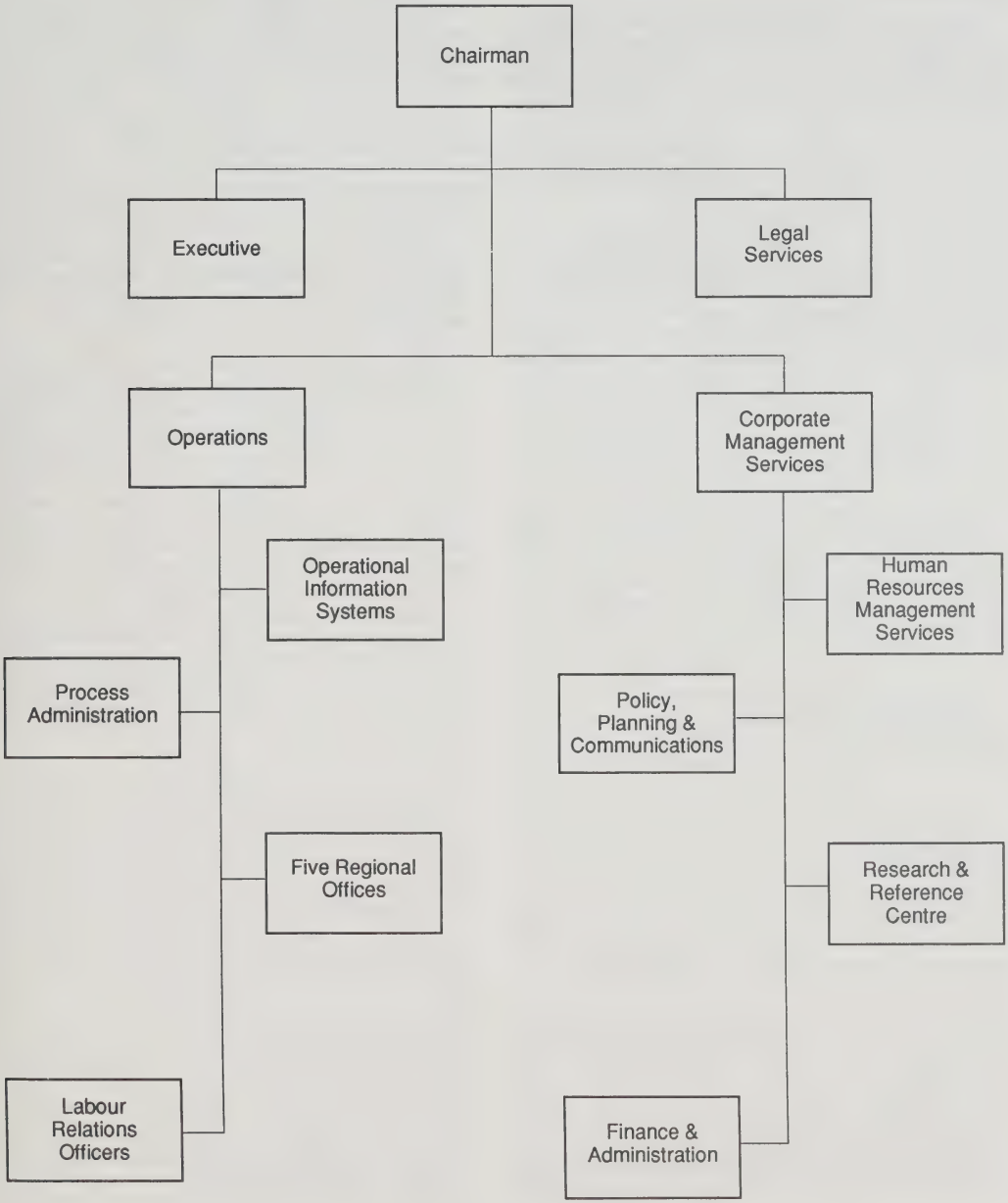
The **Operational Information Systems Division,** also part of this Branch, monitors the computerized case management and information retrieval system, compiles jurisprudential headnotes and indexes of Board decisions, maintains the Board's operational case files, and provides other related services. The manager of this division is also designated as the Board's Access to Information and Privacy Co-ordinator and, as such, is responsible for the application of the Access to Information and Privacy Acts within the CLRB.

Process Administration, another component of this Branch, provides process services to Board panels prior to, during and following public hearings and in-camera meetings of the Board. The staff, consisting of four process officers and a manager, performs such functions as issuing subpoenas, recording exhibits and minutes of proceedings, preparing and issuing Board orders and decisions and preparing a number of reports essential to case tracking and management.

The Operations Branch is also responsible for a number of ancillary responsibilities, such as maintaining relationships with other federal and provincial boards and departments on matters of mutual concern, preparing and providing certain types of information to the public, and administering the Access to Information and Privacy Acts.

c) Legal Services

This Branch consists of three legal counsel, a law student, an administrative assistant and a legal secretary. It provides the members of the Board and its various directorates and services all the legal assistance deemed necessary to fulfill the Board's general mandate. The Board's legal counsel represent the Board in most judicial review proceedings.


Chairman
Executive
Legal Services
Operations
Corporate Management Services
Operational Information Systems
Human Resources Management Services
Process Administration
Policy, Planning & Communications
Five Regional Offices
Research & Reference Centre
Labour Relations Officers
Finance & Administration

Certification

In **Shur-Gain, a division of Canada Packers Inc.,**[1] the union applied for certification to represent a group of employees working at a feed mill at Truro, N.S. The employer challenged the application as it argued that the Truro operations fell within provincial jurisdiction. According to the employer, the feed mill was not covered by the Canadian Wheat Board Act[2] since its fish feed operation in which grain is not an ingredient removed it from the traditional concept of a feed mill.

The Board dealt with the declaratory powers of Parliament under section 92(10)(c) of the Constitution Act, 1867 and the purported limitation vis-à-vis works as opposed to undertakings. The Board adopted the decision of the majority of the Federal Court of Appeal in **Central Western Railway Corp.** v. **U.T.U.**[3] and held that undertakings, or identifiable divisions of undertakings, which operate works that have been declared to be federal works fall within the meaning of federal works, undertakings or businesses for the purposes of section 4 of the Code.

In addition, the Board examined the geographic scope of the declaration in section 76 of the CWB Act and adopted the unanimous view of the Federal Court of Appeal in **Cargill Grain Co.** v. **Canada (Labour Relations Board (C.A.)**[4] that the declaration applied throughout Canada and was not limited to the west or to the "designated areas."

In **Greyhound Lines of Canada Ltd.,**[5] the Board examined various applications. The raiding union filed a first application for certification and later requested a withdrawal. It then filed a second application for certification. When the Board decided to proceed with a vote, the incumbent union filed an application for reconsideration, arguing that the Board should not have allowed the withdrawal of the initial application for certification for policy reasons and it should not have allowed the filing of a second application after the withdrawal of the initial application. Furthermore, the open period according to the incumbent union had elapsed. The Board dismissed that application.

The incumbent union then requested a reconsideration of the Board's decision to dismiss its first application for reconsideration, stating that the Board had not been given sufficient reason to grant the withdrawal of the first application and to entertain the second one. It also argued that the second application could not be entertained as it was untimely, and that the Board had not properly applied section 31 of its Regulations when it proceeded on the merits of the second application for certification. According to the Board, the purpose of section 31 of the Regulations is to enable employees to exercise their right to join, to change or to quit unions. A party may always file an application, but the Board may later refuse to entertain such an application.

In this case, the Board allowed the applicant to withdraw its first application and chose to entertain the one filed at a later date, i.e. it decided to assess union support by ordering a vote. It saw no valid reason to reconsider that decision.

The Board then counted the ballots and found that the applicant union did not have the required employee support; it accordingly dismissed the second application for certification.

In **Technair Aviation Ltée,**[6] two unions applied for certification to represent essentially the same group of employees of Technair Aviation Ltée. A Board officer conducted the investigation on the representative character of both associations. After being informed by the officer that there was evidence of irregularities and illegalities, the Teamsters local stated it wished to withdraw its application, without giving an explanation. Given the seriousness of the irregularities (failure by certain employees to personally pay the required sum and falsification of employee signatures) and the fact that the Teamsters local had not provided an explanation, the Board decided not to grant the request for withdrawal. The Board then considered the application on its merits and found that it did not meet the requirements of the Code and the Regulations pertaining to representative character. The Teamsters' application was therefore dismissed.

The **Pinkerton's of Canada Ltd.**[7] decision dealt with the Board's constitutional jurisdiction. One association filed applications for certification to represent the guards working for two separate employers in the regional municipality of Ottawa-Carleton and a complaint of unfair labour practice. Both employers provide security guard services. All parties agreed that the Board had jurisdiction to deal with such requests. However, the Board was not convinced that it did.

The Board examined the normal activities of the undertakings to determine whether they are core federal undertakings or vital, essential or integral parts of a core federal undertaking. The Board found that the businesses involved are of primary provincial jurisdiction. Security guard services are necessary, but nothing in the evidence led to the conclusion that the services were a vital, essential or integral part of the businesses. There was one exception: the employees

working at the CAF base in Ottawa. The fate of that group was to be decided by the parties involved.

The Board dismissed both applications for certification and the complaint of unfair labour practice since in its opinion they do not come under its jurisdiction.

Review

The Board dealt with three applications for certification and one application for review,[8] all of which affected the configuration of the collective bargaining units at AirBC. The applications for certification were seeking to carve out pilots, dispatchers and flight attendants from broader units. The application for review followed a work jurisdiction dispute over ramp functions. The Board decided on its own motion to look at the whole bargaining unit structure. It determined five appropriate bargaining units. To the three units sought, it added a maintenance unit and a customer service unit. Representation votes were ordered since it was, for the first three units sought, a "raid" situation.

The Board in making its determination was facing a dilemma between fragmentation to preserve the community of interest and the preferred trend of broader-based bargaining in jurisdictions across the country. It based its decision on the fact that it is common in the airline industry to have these occupational groups in separate bargaining units. Also the decision took into account the wishes of the employees, which while not determinative are conducive to peaceful and stable labour relations.

In **Canada Post Corporation,**[9] the Letter Carriers' Union of Canada (LCUC) filed an application in the nature of a "partial raid," seeking to be certified to represent the letter carriers and mail service couriers and therefore split a unit found appropriate in 1988 (**Canada Post Corporation**[10]) and for which the Canadian Union of Postal Workers (CUPW) had been certified following the taking of a representation vote.

Preliminary objections concerning the timeliness, the evidence of the employee wishes and the status of the trade union were raised by CUPW. In an interim decision, **Canada Post Corporation,**[11] the Board held that, because of the "raid" situation, the applications should not be considered as applications for reconsideration, even if they meant looking at a recently established bargaining unit, and that they were therefore timely. It also ruled that the fees asked as proof of membership, while paid conditionally, were an expression of the wishes of the employees and in a case of this nature were not relied on to determine the case without a representation vote. The Board therefore admitted the evidence submitted. The objection questioning the Letter Carriers' trade union status also failed and the onus to prove its non-status was put on the respondent.

The application seeking the fragmentation of the unit previously found appropriate was dismissed on the basis that allegations of the non-viability of the unit by the LCUC were linked to the duty of representation and based on pre-1978 decisions. Viability had more weight in the Board's case law prior to 1978. Since then, the concept has been more closely linked with the ability to enter into a collective agreement. Finally, the Board concluded that the appropriateness of a bargaining unit could best be evaluated from a wide range of criteria, not on the basis of one single criterion.

In **Canwest Pacific Television Inc. (CKVU),**[12] the National Association of Broadcast Employees and Technicians (NABET) filed an application seeking to extend the certification it had inherited through a takeover at a television station located in Vancouver, B.C. Since NABET had inherited all the rights, privileges and duties of the precedessor association, the Board considered the situation as if the certificate it wanted to update had been issued to NABET back in 1979.

Some additions sought by NABET departed radically from the existing unit and the application was therefore submitted to the rules concerning applications for certification, one of which is the requirement of majority union support in the group sought for addition. NABET failed to show evidence of this support. No vote was ordered.

Fully supported by the employer, many employees sought for inclusion on the ground that their position had always been covered by the scope of the existing certified bargaining unit challenged the application. They contended that the union would infringe upon their freedom of association protected by the Charter of Rights and Freedoms if it did not seek their support and that the Board had exceeded its jurisdiction by using its review powers to add employees to a bargaining unit without going through the normal certification process. The Board dismissed the Charter argument, aligning its position with judges of higher courts for whom the freedom of association protected by the Charter does not encompass collective bargaining. It also dismissed the second argument by citing cases of its past jurisprudence where it had included employees in bargaining units through applications for review without

canvassing the wishes of the employees sought when the representativeness of the bargaining agent was not in question.

In another case, **Marine Atlantic Inc.,**[13] again the Board had to deal with a preliminary objection based on the lack of evidence of support. The two applications for review in question stemmed from a major realignment of bargaining units granted to Marine Atlantic in 1989. Four large bargaining units were determined appropriate at that time. Although the Board was aware of some inconsistencies in the exclusions and inclusions, it opted for a quick resolution of the identification of the new bargaining agents. Two bargaining agents certified for the units covering the licensed and unlicensed personnel chose to file a review application to rectify the situation.

The Board reiterated its policies dealing with applications for review and dismissed the preliminary objection. It also added that it considered as initial certifications this new type of review applications by employers wishing to realign complex or obsolete bargaining structures.

The issue before the Board in **Canadian Imperial Bank of Commerce**[14] was whether it was appropriate to include casual employees in a bargaining unit with regular full-time and part-time employees. The application affected a single branch bargaining unit in the banking industry where the Board has in the past preferred to exclude casuals. In these circumstances, the casuals shared on an ongoing basis common interests with the other employees; they could not be seen as dominating the unit in reason of their number and, in the only context where the Board will give prime importance to the wishes of the employees, they had indicated their desire to be represented for collective bargaining purposes. The Board granted the application, recognizing that casuals are employees within the meaning of the Code and stating that each case must be looked at individually.

A number of preliminary objections raised by respondent unions in two applications for review filed by the Canadian National Railways Company, seeking review of bargaining units, were dealt with in an interlocutory decision, **Canadian National Railway Company.**[15] The Board heard these objections in three groups.

The first consisted of objections to the Board's jurisdiction to hear the applications for review on the basis that they sought to affect representation rights and therefore would be a violation of the right of freedom of association. The Board dismissed these objections on the grounds that section 18 gives it the power to review any bargaining unit, even on its own motion, and that it is only incidental to the matter if the bargaining rights are changed in the process. The employee's right of membership in a trade union is not affected by such applications.

The second group of objections concerned the timeliness of the review in that the existing bargaining units had been established only a relatively short while before and that the employer ought to have made its case then. The Board also dismissed these objections, stating that it had not previously been asked to address, as it was then by the instant applications, the continuing validity of organization of the railway bargaining units on craft lines. Because it was a different issue, the new position taken by the employer could not be considered as evidence that should have been there in the first instance.

The third set of objections went to the "prima facie" sufficiency of the applications. The Board ruled that the application alleged facts which, if established, might demonstrate the need for a redefinition of the bargaining unit; to proceed with the hearing of this matter would therefore be consistent with its policy.

The Canadian Broadcasting Corporation filed an application seeking to review the bargaining structure in both its English and French networks. The Board ruled first on the delineation between the networks and then issued an interim decision, **Canadian Broadcasting Corporation,**[16] giving a general outline of four appropriate bargaining units and reserving the right to provide a final description of each bargaining unit in a next phase. It retained in this interim decision three well-established principles of its jurisprudence: (1) the bargaining units had to be defined in general terms; (2) units should not be fragmented or their numbers increased except for compelling reasons; and (3) supervisory personnel should not be in the same unit as the employees they supervised.

Complaints

In **Canadian Broadcasting Corporation,**[17] a radio host was forced to choose between his employment or his ACTRA position, after an article he had written concerning the free trade agreement in the union's newsletter became public. According to CBC, this went against the employer's journalistic policy, thereby negatively affecting CBC's image of impartiality.

The employer had requested that the case be deferred to arbitration. After considering the matter, the Board found that some aspects of the case raised serious

statutory issues that could not be properly or totally addressed at arbitration.

The majority stated that publishing an article aimed at the membership was a union activity protected by section 8 of the Code, regardless of the subject matter. The article at issue was related to the interests of the collectivity of the union and was neither reckless nor malicious so as to lose the protection of the Code. Unions are free to choose their spokesperson, and to express their opinions in their newsletters.

According to the evidence produced, the CBC's decision was not tainted with anti-union animus. The employer's position was dictated by its journalistic policy, which was not aimed at undermining the union. However, the majority believed that the employer had no compelling business reasons to force the union president to chose between his union office and his employment. By acting in this fashion, the employer had interfered in the union's affairs. The employer's decision deprived the union of its president and interfered with its freedom to designate its officials.

The Board declared that it would be sufficient to declare that CBC had interfered in the union's affairs, and the radio host was free to return to his position of president of ACTRA if he so desired.

In the dissenting opinion, the minority disagreed on the question of what constituted interference and stated that lawful union activities were not all protected by the Code. The protected activities must relate to the collective bargaining process. In this case the activities were purely political and therefore not protected. The minority would have rejected the allegation of interference.

In **Paul Horsley et al.,**[18] eight Canada Post employees complained that CUPW had expelled them from membership in the union for life because they had refused to relinquish their LCUC membership. According to CUPW, the complainants were participating in raiding activities while retaining their CUPW office.

The Board found that, in the absence of evidence of actual anti-CUPW raid activities, the National Executive Board and the internal Appeal Board had acted arbitrarily and unreasonably and had applied the union's discipline standards in a discriminatory manner. In fact, the discipline committee that requested that the complainants relinquish their CUPW office believed that the complainants had represented their members to the best of their ability.

In the circumstances, CUPW's actions infringed, in the Board's opinion, upon the complainants' fundamental freedom of association. Under the Code, employees have the right to attempt to change their bargaining agent or to revoke the rights of the incumbent bargaining agent if this is what the majority of the employees desire. And that is what the complainants attempted to do, only after they had been charged, convicted and removed from office.

The whole thrust of CUPW's presentation was directed at the LCUC attempts to regain its bargaining rights. In their anxiety to defend CUPW's representational rights, the NEB and the Appeal Board simply went too far. They wanted to make an example of the complainants and to send a message to other ex-LCUC personnel not to support the raid activities.

The Board granted the complainants' request to be reinstated into membership to allow them to participate in the union's activities that affect their day-to-day employment. CUPW was ordered to rescind the disciplinary action taken against all eight complainants and to reinstate them.

Endnotes

1. **Shur-Gain, a division of Canada Packers Inc.** (1990), as yet unreported CLRB decision no. 789
2. Canadian Wheat Board Act, R.S.C., 1985, c. C-24
3. **Central Western Railway Corp.** v. **U.T.U.,** [1989] 2 F.C. 186; (1988), 47 D.L.R. (4th) 161; and 84 N.R. 321
4. **Cargill Grain Co.** v. **Canada (Labour Relations Board) (C.A.),** [1990] 1 F.C. 511; and (1989), 63 D.L.R. (4th) 174
5. **Greyhound Lines of Canada Ltd.** (1990), 90 CLLC 16,029 (CLRB no. 794)
6. **Technair Aviation Ltée** (1990), as yet unreported CLRB decision no. 812
7. **Pinkerton's of Canada Ltd.** (1990), 90 CLLC 16,061 (CLRB no. 820)
8. **Air B.C.** (1990), 90 CLLC 16,035 (CLRB no. 797)
9. **Canada Post Corporation** (1990), as yet unreported CLRB decision no. 818
10. **Canada Post Corporation** (1988), 73 di 66; and 19 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 675)
11. **Canada Post Corporation** (1990), as yet unreported CLRB decision no. 798
12. **Canwest Pacific Television Inc. (CKVU)** (1990), 91 CLLC 16,005 (CLRB no. 821)
13. **Marine Atlantic Inc.** (1990), 91 CLLC 16,001 (CLRB no. 822)
14. **Canadian Imperial Bank of Commerce (Powell River Branch)** (1991), 91 CLLC 16,014 (CLRB no. 843)
15. **Canadian National Railway Company** (1991), as yet unreported CLRB decision no. 845
16. **Canadian Broadcasting Corporation** (1991), as yet unreported CLRB decision no. 846
17. **Canadian Broadcasting Corporation** (1990), 91 CLLC 16,007 (CLRB no. 839)
18. **Paul Horsley et al.** (1991), as yet unreported CLRB decision no. 861

In **Réseau de Télévision Quatre Saisons Inc.** v. **Syndicat des employé-es de Télévision Quatre Saisons (FNC-CSN)**,[1] the applicant was successful in the Federal Court of Appeal. On May 12, 1988, in what it termed an "interim decision," the Board issued a certification order covering "all employees ... of the réseau de Télévision Quatre Saisons." On May 20, 1988, the employer asked to correct the expression "employees of the réseau de Télévision Quatre Saisons" that it termed a clerical error. Following a more thorough investigation, the Board issued a final certification order replacing "réseau de Télévision Quatre Saisons" by "Télévision Quatre Saisons." The applicant argued in the Federal Court of Appeal that in issuing this order, the Board had violated the rules of natural justice. The Court allowed this argument and set aside the Board's order on the ground that it had not observed the audi alteram partem rule by conducting, without the applicant's knowledge, a more thorough investigation into the employer's name and by failing to transmit to the applicant certain documents within a reasonable time period that would have enabled it to rebut or supplement this new evidence.

In **Canada Post Corporation** v. **Letter Carriers' Union of Canada et al.**,[2] the Court had to decide whether the Board made a patently unreasonable error in concluding that the employer had contravened section 94 of the Code by penalizing an employee for making public statements in the course of his duties as a union representative. The employee in question, the president of a local, appeared before a municipal council, in the capacity of spokesperson for the LCUC, to oppose the installation of supermailboxes and to ask the council to demand expanded door-to-door mail delivery. The employer suspended the employee for five days for making misleading statements harmful to the Corporation. Pointing out that there was a limit to the statements that an employee could make in his capacity as a union officer, the Board had concluded that the remarks of the employee in question did not go far enough to deny him the protection of the Code. The Court dismissed the application for review on the ground that it was not convinced that the Board decision constituted a reviewable error.

At issue in **Woodward's Limited** v. **International Association of Machinists and Aerospace Workers**[3] was the name of the employer and the Board's power to amend an application for certification. The Association applied for certification on November 24, 1989, referring to the employer as "Woodward's Aviation Limited." On December 13, 1989, the Association asked the Board to amend its application so that the employer's name read "Woodward's Limited." Characterizing this change as a fundamental amendment, the employer asked the Board to hold a public hearing into the matter. The Board granted the amended application for certification and indicated that the amendment did not warrant the holding of a hearing. The Court upheld this decision and concluded that the Board was entitled to rely on the investigating officer's report which found no confusion regarding the employer's identity.

Abdessalem Saadi c. **Le Syndicat canadien des officiers de la marine marchande et autre**[4] resulted from the Board's decision to dismiss a complaint of unfair labour practice alleging violation by the union of its duty of fair representation because the complaint had not been filed within the time limits prescribed by section 97(2) of the Code. The Court dismissed Mr. Saadi's application for judicial review without giving reasons for its decision.

Garry Lloyd Ager v. **United Transportation Union et al.**[5] dealt with two applications. The first application challenged a decision in which the Board had dismissed the applicant's complaint alleging a breach of the duty of fair representation. Mr. Ager, a member of a CN/VIA Rail crew, had filed a grievance contesting the employer's decision to prohibit the use or possession of alcoholic beverages in a motel where the employees used to lay over. The union had presented a policy grievance on the same subject, but eventually the grievance was settled through clarification of the prohibition. In the second application, the applicant challenged the Board's dismissal of another complaint in which the applicant alleged that the employer transferred him, without regard to the requirements of the applicable collective agreement. Mr. Ager asked the Federal Court of Appeal to order a hearing. The Court held that the rules of natural justice had not been violated and that the Board had not committed a jurisdictional error.

Iberia Spanish Airlines S.A. v. **Canadian Union of Public Employees et al.**[6] resulted from the Board's decision to allow two complaints of bad faith bargaining. In the first complaint filed on August 28, 1989, the union alleged that the employer refused to give unionized employees the same salary increases it had given to non-unionized employees. In the second complaint, the union alleged that Iberia refused, in August 1989, to continue bargaining until the first complaint was withdrawn. The employer alleged that the first complaint was untimely because it was filed more than 90 days after the salary offer was made at the bargaining table. Iberia argued before the Court that the Board had exceeded its jurisdiction by (1) allowing the complaint on the ground that the bad faith bargaining was ongoing and progressive; (2) authorizing an amendment to the

complaint after the Minister of Labour had given his consent; (3) relying unreasonably on three irrelevant decided cases; and (4) interpreting unreasonably the evidence on the merits of the case in concluding that Iberia was guilty of bad faith. The Federal Court of Appeal dismissed the application for judicial review from the bench, without giving reasons for its decision.

Emery Worldwide, a CF company v. **Office and Technical Employees Union, Local 15**[7] involved two applications in which the employer challenged two Board decisions. In the first decision of December 4, 1989, the Board had certified the respondent as the bargaining agent for a unit of employees of the applicant. In the second decision, it had granted a complaint against the applicant and ordered the reinstatement of an employee who had been laid off illegally. The employer alleged that the Board lacked the necessary constitutional jurisdiction over the labour relations of the employees of its Richmond, B.C., office. Emery Worldwide is an international freight forwarder, with headquarters in the United States, that operates worldwide. The Board had concluded that Emery Worldwide's Canadian operations were similar to its U.S. operations, with the exception of its Richmond office which used subcontractors for interprovincial and international freight transport. The Board had also concluded that Emery Worldwide's Canadian operations formed one indivisible core federal undertaking and hence came under its jurisdiction. The Federal Court of Appeal upheld the Board's decision, on the sole ground that the applicant had not convinced it that the Board had committed a reviewable error.

In **Canada Post Corp.** v. **Letter Carriers' Union of Canada**,[8] the applicant challenged the Board's decision to rescind the suspensions it had imposed on three employees who had exercised their right to refuse to work because of a danger. These three employees worked as truck drivers and were obliged under their collective agreement to cross picket lines to discharge the duties of their employment. They had repeatedly refused, for fear of injuring picketers, to drive their vehicles across the picket line set up by the Public Service Alliance of Canada which was engaged in a lawful strike. The Board had concluded that the suspensions contravened Part II of the Code. It had found that the PSAC members participating in the lawful strike continued to be employees under Part II of the Code and concluded that the possible danger was a danger within the meaning of the Code. The Federal Court of Appeal concurred with the Board's reasoning and dismissed the application for judicial review.

Mr. Linton Deane Walker v. **Canada Labour Relations Board**[9] resulted from the Board's decision that the applicant's complaint, alleging a breach of the duty of fair representation, had not been filed within the 90-day time limit provided in section 97(2) of the Code. The applicant was dismissed on August 9, 1979 because he had accumulated more than the number of demerit points allowable under the employer's discipline system. A grievance was presented in the wake of the dismissal, but the parties agreed to suspend the grievance procedure. The union informed Mr. Walker on January 14, 1981 that it would not pursue his grievance. Mr. Walker was rehired a few years later and discovered in his personal file at CN that he had not received the notice he should have received in 1979. Mr. Walker tried to file a dismissal grievance, but the union did not give its consent. On November 14, 1989, he filed with the Board a complaint in which he alleged that, in failing to pursue the grievance in accordance with the provisions of the collective agreement in force, the union had breached its duty of fair representation. The applicant, argued the union, knew or ought to have known of the circumstances giving rise to his complaint in January 1981. The Federal Court of Appeal rejected the applicant's arguments that he had not been lawfully dismissed and held that the Board had not erred in deciding as it did.

At issue in **United Transportation Union** v. **Central Western Railway Corp.**[10] was whether the Board had the necessary constitutional jurisdiction to declare that the Canadian National Railway Company (CN) had sold part of its business to Central Western. This company operates a 165-kilometre railway line entirely within Alberta. Central Western purchased this line with financial assistance from CN, which had been trying for 20 years to obtain approval to abandon this line. The line was joined to the CN rail network, but was separated by a four-inch gap and a locked derailing device which was controlled by CN. The Supreme Court of Canada set aside the Board's decision and held that Central Western's labour relations were under provincial jurisdiction.

The Supreme Court, per Dickson, C.J., decided first that Central Western was not a federal undertaking under section 92(10)(a) of the Constitution Act, 1867. The mere physical connection of the Central Western railway line to the railway network of a federal undertaking was not sufficient to turn the local railway into an interprovincial work or undertaking. Moreover, a change of control was not decisive in determining where jurisdiction lay, except where this change resulted in turn in changes in the operation of the undertaking. Since Central Western controlled and operated its railway line without interference or aid from CN, the Court concluded that the operational nexus existing between Central

Western and CN was not sufficient to conclude that Central Western was under federal jurisdiction.

Second, the Court asked itself whether Central Western was an integral part of CN, of the grain elevators located along the rail line or of the "Western Grain Transportation Network," as the Board had concluded. The Court adopted the criterion of dependency as a condition that must obtain in order for labour relations to fall within federal jurisdiction.

The Court concluded that there was no daily or simultaneous connection between CN and Central Western and hence no integration of the two companies because each operated independently within its own sphere. Since Central Western's employees worked wholly in Alberta and CN was in no way dependent on Central Western's services to operate its business, the Court held that these factors did not support the conclusion that Central Western's employees came under federal jurisdiction.

The Court also decided that the nexus between the grain elevators and Central Western was also insufficient to bring this railway within federal jurisdiction because the elevators were in no way dependent on Central Western for the transportation of grain, which could just as easily be transported by truck.

Finally, the Court concluded that the Central Western railway could not be an integral part of the "Western Grain Transportation Network" because this network did not constitute a discrete and identifiable work or undertaking.

Wilson, J., dissenting, expressed the opinion that the Court must consider present day labour relations realities in determining the constitutional characterization of Central Western. According to Wilson, J., Central Western came under federal jurisdiction for labour relations purposes because it was functionally integrated with CN. The permanent connections that existed between the two, in that they participated jointly in the transporting of export grain and shared in the profits and the costs and maintenance of some of the physical facilities, led Wilson, J., to conclude that the labour relations of the employees of Central Western should not be governed by a different statutory regime from the one that governs the labour relations of the employees of CN.

Endnotes

1. **Réseau de Télévision Quatre Saisons Inc.** v. **Syndicat des employé-es de télévision Quatre Saisons (FNC-CSN)**, judgment rendered from the bench, no. A-1066-88, May 3, 1990 (F.C.A.)

2. **Canada Post Corporation** v. **Letter Carriers' Union of Canada et al.**, judgment rendered from the bench, no. A-1180-88, June 21, 1990 (F.C.A.)

3. **Woodward's Limited.** v. **International Association of Machinists and Aerospace Workers** (1990), 116 N.R. 181 (F.C.A.)

4. **Abdessalem Saadi** c. **Le Syndicat canadien des officiers de la marine marchande et autre**, judgment rendered from the bench, no. A-142-89, May 16, 1990 (F.C.A.)

5. **Garry Lloyd Ager** v. **United Transportation Union et al.**, judgment rendered from the bench, nos. A-185-89 and A-38-90, March 6, 1991 (F.C.A.)

6. **Iberia Spanish Airlines S.A.** v. **Canadian Union of Public Employees et al.**, judgment rendered from the bench, no. A-422-90, February 18, 1991 (F.C.A.)

7. **Emery Worldwide, a CF company** v. **Office and Technical Employees Union, Local 15**, judgment rendered from the bench, nos. A-604-89 and A-52-90, October 16, 1990 (F.C.A.)

8. **Canada Post Corp.** v. **Letter Carriers' Union of Canada** (1990), 111 N.R. 345 (F.C.A.)

9. **Mr. Linton Deane Walker** v. **Canada Labour Relations Board**, judgment rendered from the bench, no. A-92-90, April 25, 1991 (F.C.A.)

10. **United Transportation Union** v. **Central Western Railway Corp.**, [1990] 3 S.C.R. 1112; (1990), 76 D.L.R. (4th) 1; and 91 CLLC 14,006

Overview

The Board's caseload declined from last year's all-time high; however, the intake of cases remained high in comparison to previous years as is shown in Figure 1. A large portion of cases received, approximately 30%, related to the Canada Post Corporation.

A breakdown of the types of cases received is provided in Table 1A. Unfair labour practice complaints made up 50% of cases received this year. Certification applications comprised 17%, review applications 10%, safety cases 8%, with various other types of cases accounting for the remaining 15%.

Table 1B provides a breakdown of cases received by province or territory. Ontario accounted for 41% of the cases received followed by Quebec with 26%. In terms of caseload by Regional Offices of the Board, Figure 2 provides a breakdown as follows.

Figure 2
Applications Received in 1990-91

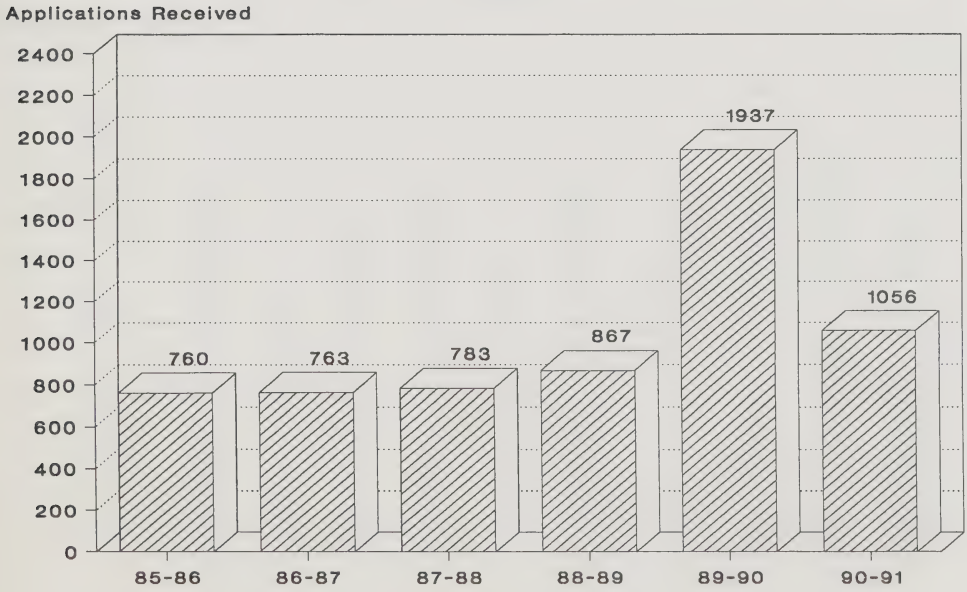
Region	No. of Applications received	% of the Board's total caseload
Pacific	146	13.8
Central	96	9.1
Ontario	378	35.8
Quebec	276	26.2
Atlantic	105	9.9
NCR*	55	5.2
	1056	100%

*(National Capital Region)

All regions except for the NCR experienced a decline in cases received from last year's record number.

With the continued high level of cases filed with the Board, combined with cuts and/or insignificant increases in budgets over the past few years, the number of cases pending has now reached 1842 cases. This represents more than a two-year supply of work for the Board and must be combined with the daily intake of new cases. Even with a record number of cases being disposed of, 945 cases, the number of pending cases has continued to increase. The Board disposed of 18% more cases

Figure 1



than last year. Fewer cases were heard this year even though the Board held more hearing days. In total, 208 cases were heard, down 8% from last year, but the number of hearing days held increased to 302 days, an increase of 4% from last year. This can be accounted for by the large number of hearing days required to deal with the global bargaining unit reviews of CBC, CNR and CPR.

According to its practice, before scheduling a public hearing, the Board will hold an in-camera meeting on each case to determine if a particular case requires a hearing. The determination is based on the submissions of the parties, the Board officer's report and the requirements of the Code. If a hearing is required, hearing dates will then be scheduled. This year 531 in-camera meetings were held during which 750 cases were decided without a hearing. Only 20% of the cases disposed of required a hearing.

The Canada Labour Code (Parts I and II) gives the Canada Labour Relations Board certain responsibilities to decide various types of labour disputes and rights issues. A breakdown of these activities is provided by reviewing the Board's caseload by types of applications received.

Certification

Under section 24 of the Code, a trade union may apply to the Board to obtain the exclusive right to represent a unit of employees of an employer with respect to bargaining collectively in an effort to improve their terms and conditions of employment. A trade union that is certified by the Board legally becomes the sole and exclusive bargaining agent for a unit of employees and it will then represent these employees in collective bargaining with their employer.

During the 1990-91 fiscal year, the Board received 175 applications, the same number as last year. Figure 3 tracks this type of activity within the Board's jurisdiction over the past 11 years. Overall, organizing activity remains much lower than were organizing levels of the late 1970's to the mid-1980's.

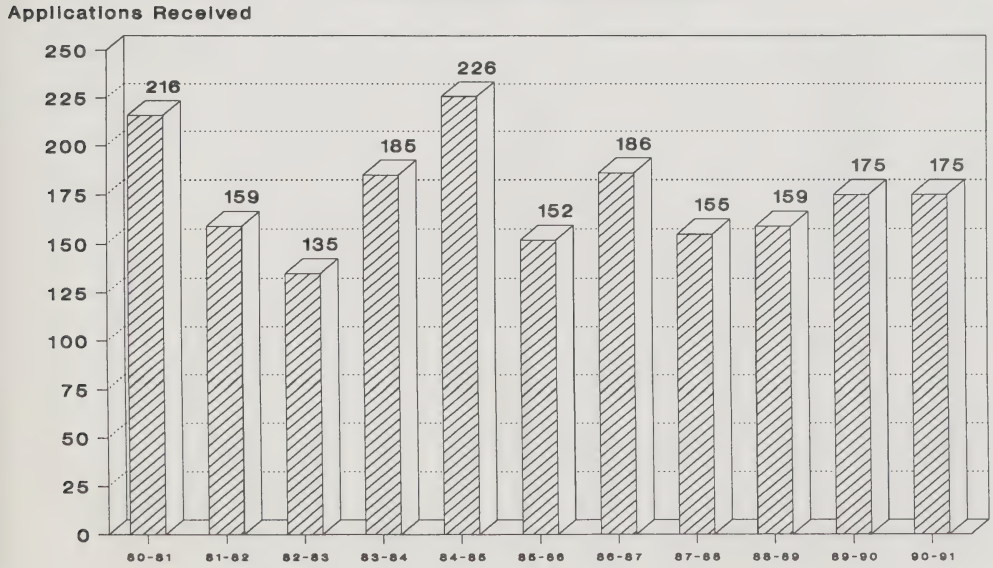
The Board disposed of 210 applications, of which 133 were granted, representing a 63% "success rate," up from 60% last year. Only 20 applications required a hearing. Votes were held in 32 cases. Certifications that were granted encompassed 10 404 employees, of which 3827 had been previously represented by a union. The average size of certified bargaining units consisted of 78 employees.

Organizing in relation to the various industries is shown in the following figure.

Figure 4
Certification Applications Received

	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91
Road Transportation	77	64	73	65	90
Air Transportation	21	20	10	33	25
Rail Transportation	5	0	2	0	1
Broadcasting	19	13	17	15	9
Feed & Grain	2	7	3	4	3
Crown Corporations	3	14	2	3	2
Northern Industries	11	8	13	19	8
Banking	5	4	4	1	3
Longshoring	8	10	5	9	6
Communications	6	1	1	5	5

Figure 3
CERTIFICATION APPLICATIONS



Shipping & Navigation	20	7	17	12	12
Miscellaneous	9	7	12	9	11
Total	186	155	159	175	175

It is noted in Figure 4 that the road transportation sector continually has the most organizing activity; this year 90 applications were filed. The air transportation sector experienced a decline in organizing, with 25 applications filed this year. Organizing also declined in almost every other industry listed.

Revocation

Depending upon the circumstances of a case, an application for the revocation of a union's bargaining rights may be filed with the Board under sections 38(1), 38(3), 40 or 41. If the application succeeds, the Board will revoke the existing certification order or, in the case of voluntary recognition, declare that a trade union is no longer entitled to represent the employees of a particular bargaining unit.

In 1990-91, the Board received 25 revocation applications. Figure 5 provides an 11-year review of applications filed with the Board; however, no real trends are evident.

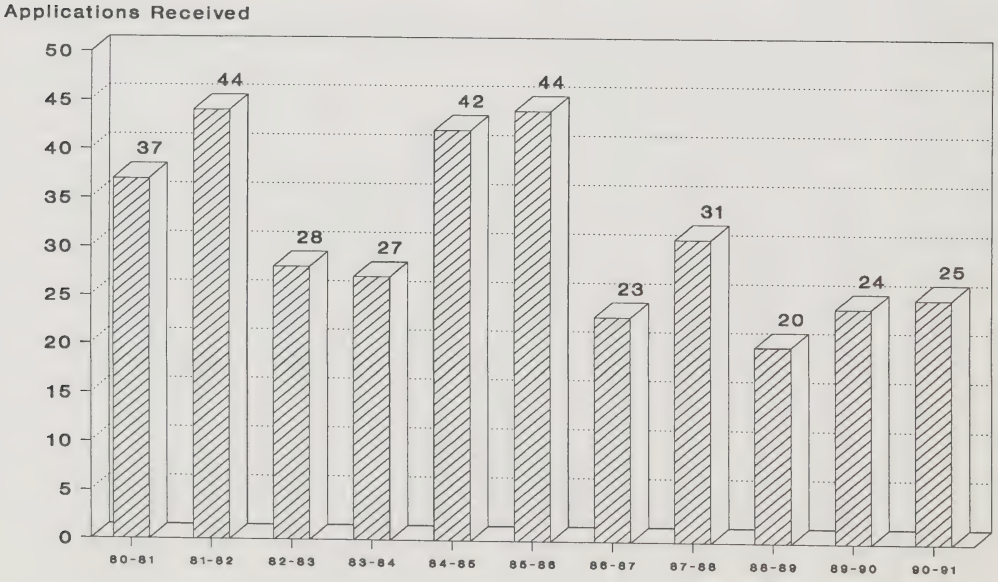
The Board disposed of 23 applications this year, of which 12 were granted. Votes were ordered in 10 cases. Two applications required a hearing. In total, 223 employees were affected by the granting of the revocation of their unions' bargaining rights.

By industry, the largest number of applications received originated from the road transportation sector.

Figure 6
Revocation Applications Received

	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91
Banking	12	14	6	5	6
Road Transportation	5	5	8	6	12
Air Transportation	0	5	1	4	3
Rail Transportation	1	0	0	0	0
Broadcasting	0	2	2	4	1
Feed & Grain	0	0	1	0	2
Crown Corporations	0	2	1	2	0
Northern Industries	3	0	0	1	0
Longshoring	0	0	1	0	0
Communications	1	0	0	0	0
Shipping & Navigation	1	2	0	2	0
Miscellaneous	0	1	0	0	1
Total	23	31	20	24	25

Figure 5
REVOCATION APPLICATIONS



Unfair Labour Practices

Under the Canada Labour Code, certain rights and obligations are conferred on the parties involved in the collective bargaining process. When a person feels that a right or an obligation has not been respected, that person may file a complaint with the Board. These obligations are set out in sections 24(4), 37, 50, 69, 94, 95, 96 and 110. With respect to complaints under sections 50, 94(3)(g) or 95(a) or (b), a person must first obtain consent from the Minister of Labour before filing the complaint with the Board.

This year, 526 complaints were registered with the Board, which represents a 65% decline over last year. However, the total still represents a significant increase over previous years. The Board's ability to process quickly this larger volume of complaints is evidently limited, given its existing resources.

Of the 526 complaints filed, 367 complaints were filed against unions compared to 1342 last year, while 150 complaints were filed this year against employers, 7 more than last year. Nine complaints were filed against both employer and union. Refer to Tables 7, 8 and 9.

A complaint filed with the Board may allege violations of several sections of the Code. For example, although 526 actual complaints were filed, those complaints contained 609 alleged violations of the Code. A five-year review of the number of allegations under the various sections of the Code is presented below.

Figure 8
Number of Allegations Filed

Section of the Code	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91
24(4)	20	22	15	18	22
37	86	96	195	1072	341
50	22	19	14	8	17
69	7	30	15	4	7
94	136	149	125	143	133
95	9	26	18	270	25
96	34	25	32	299	62
110	1	4	0	4	2
Total	315	371	414	1818	609

As evidenced above, the level of complaints filed under sections 37 and 96 of the Code against unions remains high. Specifically, the Canadian Union of Postal Workers (CUPW) has continued to be the subject of more than 250 complaints filed this year.

Figure 7
UNFAIR LABOUR PRACTICE COMPLAINTS

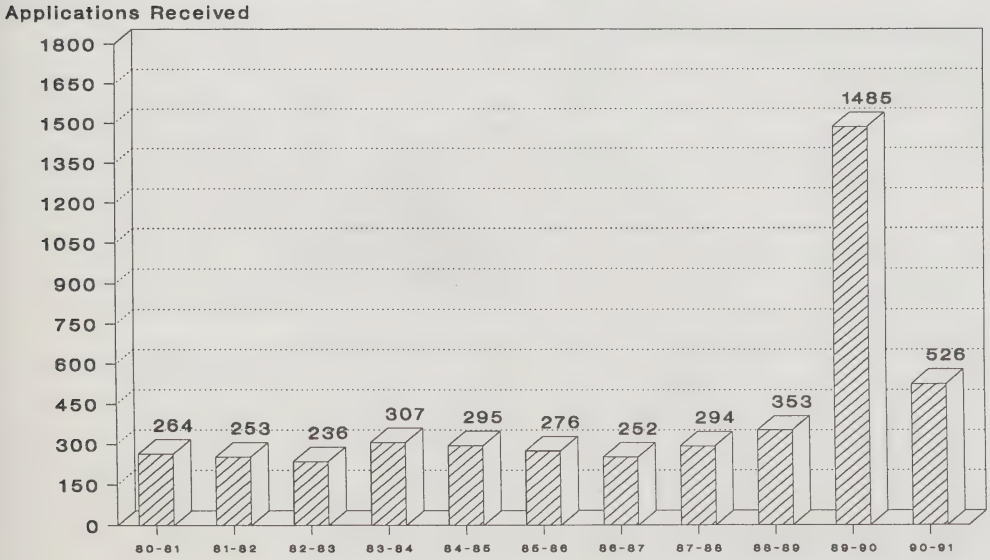
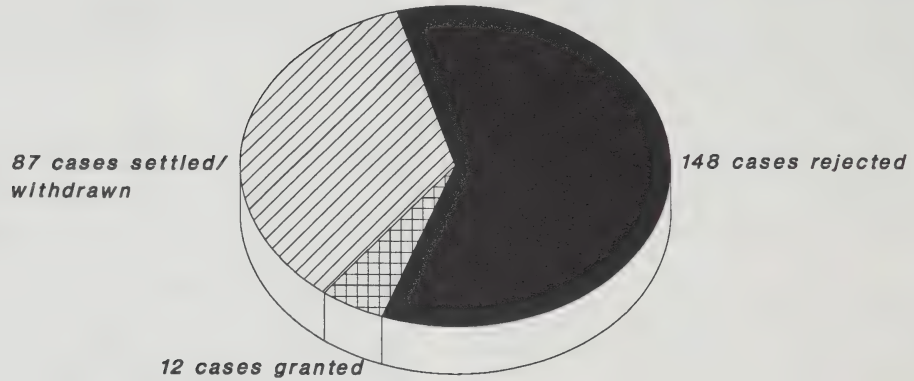


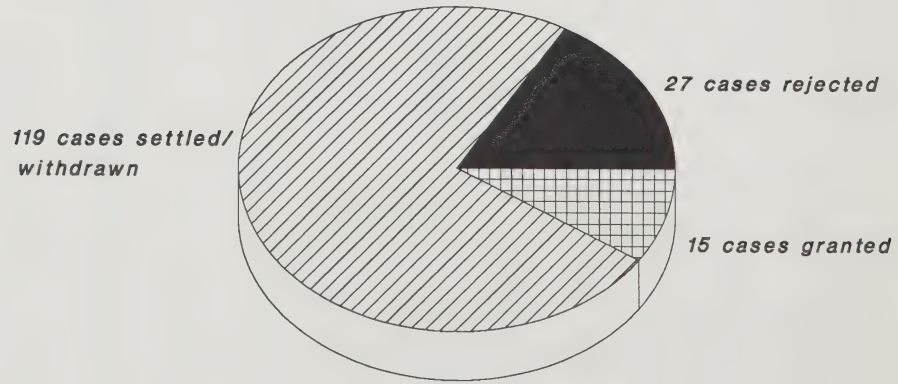
Figure 9

*COMPLAINTS DISPOSED OF 1990-1991**

Complaints against unions
Total - 247



Complaints against employers
Total - 161



* Does not include those complaints filed against both employer and union (see Table 9)

This year, the Board disposed of 418 complaints by granting 29, or about 7%, of all the complaints disposed of. Of those complaints, 212 complaints were settled or withdrawn. The Board held hearings in 63 complaints, down from 112 last year. As noted in Tables 7 and 8 as well as in Figure 9, 150 complaints were filed against employers and 367 against unions. Almost 74% of the complaints against employers were settled or withdrawn, while this only occurred in 35% of the complaints against unions. Twelve complaints were upheld against unions and 15 were upheld against employers.

In reviewing the industrial breakdown of complaints received, as shown in Figure 10, the large number of complaints involving CUPW is evident under the Crown corporations heading.

Figure 10

	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91
Air Transportation	54	42	34	41	35
Road Transportation	79	65	170	70	98
Rail Transportation	24	37	33	42	39
Banking	3	6	5	2	2
Broadcasting	19	21	24	22	22
Crown Corporations	23	47	39	1272	283
Feed & Grain	0	3	4	2	5
Communications	8	14	8	3	5
Northern Industries	5	6	8	1	0
Shipping & Navigation	13	14	9	10	9
Longshoring	20	34	16	9	12
Miscellaneous	5	5	3	11	8
Non Federal	1	-	-	-	8
Total	254	294	353	1485	526

With regard to complaints, the Board urges the parties to try to resolve their own conflicts before it becomes necessary for the Board to adjudicate the matter. To support this conciliatory process, the Board will normally appoint one of its labour relations officers when a complaint is received. This officer will then assist the parties in resolving the conflict. This year 51% of complaints filed were settled or withdrawn, thus eliminating the need to spend precious time and money on a public hearing of the conflict.

Every year the Board receives hundreds of complaints, which is understandable, given the adversarial system of labour relations in place throughout Canada. However, it is the Board's wish that, whenever possible, the parties to these complaints settle their differences on their own, without the intervention of a third party that could possibly force them into a win/lose situation. In such a case, it is sometimes difficult to mend relationships after the matter has received public attention and a "winner" and a "loser" have been identified.

Unlawful Strikes or Lockouts

Section 89 of the Code specifies when an employer can lawfully lock out employees and when a trade union can lawfully strike an employer. If a lockout or a strike occurs contrary to the Code, an employer or trade union may make an application requesting that the Board declare the action unlawful and issue a cease and desist order. The Board may also issue an anticipatory order where an application is made alleging that an unlawful strike or lockout is planned and expected.

This year, the Board received 16 applications, of which 13 alleged an unlawful strike and 3 alleged an unlawful lockout. An 11-year review of applications received is shown in Figure 12.

The Board disposed of 15 applications, consisting of 12 unlawful strike and 3 unlawful lockout applications. Of the 12 unlawful strike applications, 7 were granted while the 3 unlawful lockout applications were withdrawn. Hearings were held in 5 cases. See Table 11.

The industrial breakdown of the number of unlawful strike/lockout applications received during the past five years is as follows.

Figure 11

	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91
Air Transportation	1	3	3	2	1
Road Transportation	3	7	2	6	3
Rail Transportation	0	5	0	4	0
Banking	0	0	0	0	0
Broadcasting	2	5	6	3	2
Communications	4	1	1	0	0
Crown Corporations	3	1	1	2	4
Feed & Grain	1	0	1	1	1
Longshoring	3	4	2	2	2
Northern Industries	1	0	0	1	1
Shipping & Navigation	1	1	1	1	1
Miscellaneous	0	0	0	0	1
Total	19	27	17	22	16

When the Board receives an application concerning an unlawful strike or lockout, it will normally do two things. It will first appoint a labour relations officer to assist the parties in trying to resolve the situation as quickly as possible, and it will subsequently organize a hearing to be held within a very short time of the filing of the application. If the Board officer is unable to help the parties reach a settlement, the Board may then wish to proceed with a hearing.

Upon finding that an unlawful strike or lockout has occurred, the Board does not automatically issue a cease and desist order. For example, the Board may

not issue such an order if it determines that the strike or lockout is over and is not likely to reoccur, or if it determines that the parties acted in an irresponsible manner and that the issues could be better resolved through the grievance procedure provided in the collective agreement. The Board is obviously concerned with the costs and lack of productivity caused by unlawful strikes and lockouts, but it is also concerned with the reasons why these serious and unlawful events occurred.

By forcing the parties to uncover the root of the problem and to deal with it, the possibility of further unlawful activity will diminish considerably.

Review

Under section 18 of the Code, a person may request that the Board review, rescind, amend, alter or vary any order or decision that it has issued. There are generally three types of applications filed under this section: (1) applications requesting that the Board amend the structure or the composition of a bargaining unit or units; (2) applications involving requests that the Board simply update old certification orders; and (3) applications requesting that the Board reconsider a decision it recently issued.

The Board received 109 applications in 1990-91 compared to 110 last year. There were 43 requests to amend bargaining units, 21 requests to change a name on an existing Board order and 27 requests that the Board reconsider one of its decisions. In addition, the Board received 2 requests for clarification of an order as well as 16 miscellaneous requests.

The Board disposed of 110 applications, of which 62 were granted. Hearings were held in 28 cases.

Technological Change

Sections 51 to 55 of the Code deal with the issue of technological changes in the work place and describe the procedure an employer must follow concerning the notification of the trade union with regard to the introduction of technological changes. Under certain circumstances, the trade union may serve the employer with a notice to bargain over the effects of the technological change on the bargaining unit employees.

This year the Board received 3 applications. Figure 13 provides a five-year review of applications received.

Figure 12
UNLAWFUL STRIKE/LOCKOUT APPLICATIONS

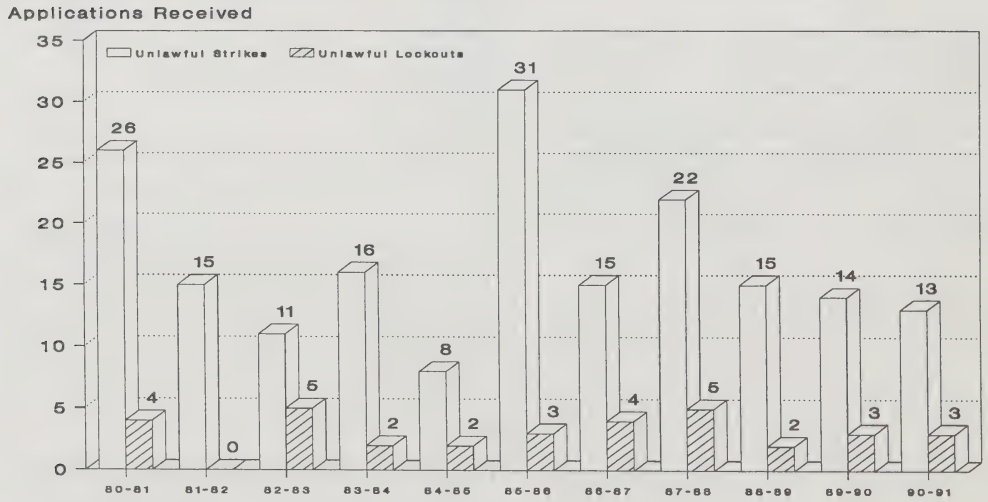


Figure 13

	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91
Applications Received	3	0	5	0	3

The Board disposed of 3 applications, of which none were granted.

Sale of business

When an employer sells, leases, transfers or disposes of a business, or any part thereof, and that employer's employees are represented by a trade union, certain collective bargaining rights and obligations, as provided in section 44 of the Code, may be passed on to the purchaser of that business.

The Board received 50 sale of business applications this year compared to 37 applications received last year. Below is a five-year review of sale of business applications received broken down by industry.

Figure 14

	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91
Air Transportation	20	7	4	7	3
Road Transportation	21	16	11	22	15
Rail Transportation	4	0	0	1	0
Banking	0	0	0	0	0
Broadcasting	0	1	2	1	5
Communications	0	0	1	0	1
Crown Corporations	1	2	80	1	12
Feed and Grain	0	0	0	2	3
Longshoring	0	1	0	0	2
Northern Industries	1	3	0	0	1
Shipping and Navigation	6	8	2	3	5
Miscellaneous	0	0	0	0	3
Total	53	38	100	37	50

As noted in Figure 14, this year the road transportation sector generated 30% of the sale of business applications. Generally, very little activity emanates from the other sectors, with the exception of Canada Post cases shown in the Crown corporations category.

The Board disposed of 54 applications this year, of which 12 were granted. Sixteen applications were heard by the Board.

Declaration of single employer

Under section 35 of the Code, an application may be filed with the Board requesting that two or more employers be declared a single employer. The possible effect of a single employer declaration is that if one of the employers affected by the declaration is unionized, the other non-union employer could be bound by the collective agreement in force and/or the certification order(s).

The Board received 15 applications this year, less than half of last year's total. Below is a five-year summary of applications filed.

Figure 15

	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91
Applications Received	41	27	17	31	15

Almost 53% of the applications received originated from the road transportation sector.

The Board disposed of 28 applications, of which only 6 were granted. The Board held public hearings into 8 applications this year.

Occupational Safety and Health

The Board has been given jurisdiction under two sections of Part II of the Canada Labour Code. Under section 129, an employee who is not satisfied with a decision rendered by a safety officer designated by Labour Canada may refer that decision to the Board. In addition, if an employer takes action against an employee who has refused to work under what he/she believed were dangerous working conditions, that employee may file a complaint with the Board under section 133 of the Code.

There was a substantial increase in safety cases this year. Twenty cases related to particular incidents involving an airline and another 25 cases related to the longshoring industry involving 4 "group" refusals by employees.

Figure 16

	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91
Applications Received	20	25	33	29	84

The Board disposed of 33 cases, of which 2 were granted. Hearings were held in 27 cases.

Miscellaneous

The Board received 53 additional applications under the following sections of the Code.

- Seven applications were filed under section 24(4) of the Code, whereby an employer requests the Board's permission to implement a change or changes to the terms or conditions of employment of their employees who are affected by an application for certification. The Board disposed of 5 applications, of which 4 were granted. None of the applications were heard by the Board.

- Thirty-three applications for union successor rights were filed under section 43 of the Code whereby one trade union succeeds another by way of a merger, amalgamation or transfer of jurisdiction. The Board disposed of 36 applications, of which 33 were granted. One application was heard by the Board. The increased activity relates to the transfer of bargaining units in the banking industry to other unions.

- Five applications were filed under section 65 of the Code, regarding questions arising in connection with matters that had been referred to an arbitrator or arbitration board concerning the existence of a collective agreement or the identification of the parties or employees bound by a collective agreement. The Board disposed of 4 applications, of which none were granted. Two applications were heard by the Board.

- Three applications were filed under section 23 of the Code, requesting that the Board file one of its orders in court. The Board disposed of 4 applications, of which 3 were granted. No hearings were held.

- One application was filed under section 70 requesting, for religious reasons, that union dues be directed towards a charity instead of the union. The case was rejected without a hearing.

- Four applications were received from the various museums that were recently made Crown corporations and transferred to the Canada Labour Relations Board's jurisdiction. The applications were filed under section 47(1) of the Code. The Board is currently reviewing their bargaining unit structures.

The following information is a breakdown of the Board's caseload by industry. Traditionally, the transportation sectors, namely air, rail, road and shipping, make up the largest percentage of the Board's caseload. This year these four sectors accounted for 45% of the caseload followed by Crown corporations, which provided 31% of the Board's work. A further breakdown is provided as follows.

Transportation

Air

This sector includes airlines, airport operations, aircraft servicing, helicopter companies and flying schools and clubs. One hundred and five applications originated from this sector, down from 117 last year.

Activity declined under most sections of the Code, except for safety issues.

Organizing activity declined from 33 applications last year to 25 this year. The Board disposed of 37 applications, of which 25 were granted.

The number of complaints declined to 35 this year, down from 41 complaints last year. Of the 47 cases disposed of, 4 were granted. All 4 were against employers.

Three applications for revocation were received, 1 less than last year. Two applications were disposed of and both were granted.

Nine applications for review were filed. The Board disposed of 21 applications, of which 10 were granted.

One unlawful strike application was filed and remained pending at year end.

The Board received 3 sale of business applications, down from 7 last year. There were 10 disposed of, with only 1 application being granted.

One application for a declaration of single employer was filed, down from 7 last year. Of the 8 applications disposed of, 3 were granted.

Twenty-five safety applications were filed, up substantially from 3 last year. Twenty cases related to a common incident and employer. Two cases were disposed of, with neither being granted.

Three miscellaneous applications originated from this sector.

Road

The road transportation sector includes such interprovincial and/or cross border activities as trucking, busing, armoured car service, some courier and moving companies, as well as other related businesses. The Board received 253 applications from this sector this year, up from 220 applications last year.

Organizing activity reached its highest level in 10 years with 90 applications filed this year, up from 63 last year. The Board disposed of 91 applications, of which 55 were granted.

Ninety-eight complaints were filed, up from 70 last year. Of the 88 complaints disposed of, 6 were granted, all of which were against employers.

The number of revocation applications reached a new high with 12 applications filed, up from 6 last year. Of the 12 cases disposed of, 8 were granted.

Twenty-one applications for review were filed. The Board disposed of 21 applications, of which 13 were granted.

There were 3 unlawful strike applications; the Board disposed of 3 applications, of which 2 were granted.

The Board received 15 sale of business applications, down 7 from last year. Of the 19 applications disposed of, 6 were granted.

Eight applications for a declaration of single employer were filed; of the 15 applications disposed of, 2 were granted.

Three safety applications were received. The Board disposed of 4, of which none were granted.

There were also 3 miscellaneous applications.

Rail

The caseload within this sector was stable. Only 1 application for certification was filed which is representative of an industry that is highly unionized. Of the 2 applications disposed of, none were granted.

Thirty-nine complaints were filed this year, down slightly from last year. Of the 42 complaints disposed of, 2 were granted, both against unions.

Nine applications for review were filed. Of the 7 applications disposed of, 4 were granted.

With the merger of certain railway unions, 9 applications for union successor rights were filed. The Board disposed of all applications by granting them.

Eleven safety applications were filed. Of the 13 disposed of, 1 was granted.

In addition, 2 miscellaneous applications were filed.

Shipping

Organizing levels remained at last year's level with 12 applications for certification. Of the 10 applications disposed of, 4 were granted.

Nine complaints were filed. The Board disposed of 14 complaints, of which 3 were granted. The 3 complaints granted were filed against employers.

The Board received 9 applications for review and disposed of 7 applications, of which 4 were granted.

There was 1 unlawful strike application filed with the Board. Of the 2 applications disposed of, 1 was granted.

Five sale of business applications were received. The Board disposed of 6 applications, of which 1 was granted.

An application for a declaration of single employer was filed, but later withdrawn.

Three safety applications were filed, but were later withdrawn.

There were also 2 miscellaneous applications.

Banking

This industry includes only federally chartered banks and does not normally include trust companies, credit unions or finance companies.

Activity within this industry was spurred on by the filing of 16 applications for union successorship resulting from two larger unions assuming responsibility for the banking bargaining units. Of the 21 applications disposed of, 20 were granted.

Organizing activity remained low with only 3 applications for certification. Two applications were disposed of, but neither was granted.

Two complaints were filed this year. Of the 3 disposed of, none were granted.

Applications for revocation continued to outpace certifications for the 11th consecutive year. Six applications for revocation were filed this year; of the 2 applications disposed of, 1 was granted.

Two applications for review were filed. The Board disposed of 2 applications by granting them.

Broadcasting

This industry includes television and radio broadcasting, cable television and other related businesses.

Nine applications for certification were filed. The Board disposed of 12 applications, of which 10 were granted.

There were 22 complaints filed. Of the 25 disposed of, 1 was granted against an employer.

One application for revocation was filed; 2 were disposed of, but neither was granted.

Two unlawful lockout applications were filed; 1 was withdrawn and the other was pending at year end.

An unusual number of review applications were filed this year, with 40 applications, compared to 18 last year. There was no single cause for the increase. Of the 23 applications disposed of, 12 were granted.

Five sale of business applications were filed. Of the 4 disposed of, 2 were granted.

Two applications for a declaration of single employer were filed. The Board disposed of 3, but only 1 was granted.

There were 2 applications for union successor rights filed, both of which were still pending at year end.

Five miscellaneous applications were also filed.

Communications

This industry includes employers involved in telegraph, telephone and overseas cable operations.

Five applications for certification were filed. The Board disposed of 8, by granting them all.

Five complaints were filed. Of the 6 disposed of, 1 was granted against an employer.

One application was filed in each of the following categories: review, union successor rights, sale of business and safety. One review application was disposed of by being granted. The sale of business application was withdrawn, while the union successorship application and safety application remained pending at year end.

Five miscellaneous applications were also filed.

Crown Corporations

This category encompasses Crown corporations that are not already included in the other sectors. Under this heading one finds the Canada Post Corporation, the Canada Mortgage and Housing Corporation, the National Arts Centre and the National Museums.

This category accounted for 31% of the Board's total caseload, of which 94% of the applications related to the Canada Post Corporation.

The majority of the applications involved complaints against CUPW by employees of Canada Post. This year, 283 complaints originated from this sector, down substantially from the over 1200 complaints last year; this number remains high in comparison to the pre-1989-90 years. The Board disposed of 163 complaints, of which 11 were granted; 10 were granted against unions and 1 against an employer.

Two applications for certification were filed. Of the 3 disposed of, 2 were granted.

There were 12 sale of business applications filed, all involving Canada Post. The Board disposed of 7 applications by rejecting them all.

Three unlawful strike applications and 1 unlawful lockout application were filed. The Board disposed of 3 applications, of which 1 unlawful strike application was granted.

Six applications for review were filed. Of the 17 disposed of, 8 were granted.

Three applications for a declaration of single employer were received and remained pending at year end.

The Board received 3 applications for union successor rights and all three were granted.

Nine safety applications were filed. The Board disposed of 6, but granted none.

In addition, 5 miscellaneous applications were filed.

Feed and Grain

This industry includes various grain elevators, flour mills, seed cleaning operations and feed mills.

Organizing activity resulted in 3 applications for certification; of the 3 were disposed of, 2 were granted.

Two applications for revocation were filed, of which 1 was rejected and 1 remained pending at year end.

One application for review was filed and it was granted.

Three sale of business applications were filed, of which 2 were granted and 1 remained pending at year end.

One unlawful strike application was received by the Board and it was withdrawn.

Five complaints were filed, of which 3 were withdrawn and 2 remained pending at year end.

Longshoring

This year the Board received an abnormally high number of safety cases, with 32 applications filed. The majority of these applications related to 4 "group" refusals to perform what the employees considered unsafe work. The Board disposed of 3 applications, of which 1 was granted.

Organizing activity resulted in 6 applications for certification filed. The Board disposed of 12 applications, of which 11 were granted.

Three review applications were filed. Of the 3 applications disposed of, 1 was granted.

Two sale of business applications were filed with the Board and were pending at year end.

Two unlawful strike applications were received. Both were disposed of, but only 1 was granted.

Twelve complaints were received. Of the 12 complaints disposed of, none were granted.

In addition, 1 miscellaneous complaint was filed.

Northern Canada

Within this category are those employers that operate in the territories that are not already included in the other industrial sectors.

Overall activity within this category declined to its lowest level in 19 years. Organizing activity was also at its lowest level with only 8 applications filed. Of the 11 applications disposed of, 10 were granted.

Three applications for review were received. The Board disposed of 2, but granted only one.

There was 1 sale of business application filed but it was withdrawn.

One unlawful strike application was filed. Of the 2 disposed of, 1 was granted.

Miscellaneous Employers

This category encompasses the remaining types of employers, such as uranium mining and native councils.

Eight applications for certification were filed. The Board disposed of 10, of which 6 were granted.

Eight complaints were filed. The Board disposed of 6 complaints, of which 1 was granted against an employer.

One review application was filed and it was granted.

One application for revocation was filed and it remained pending.

One unlawful strike application was received and it was granted.

One application requesting a Board order be filed in the courts was filed and it was granted.

Non Federal

This category captures those applications which are processed by the Board, but eventually are deemed not to come under federal jurisdiction.

Three applications for certification were filed and 9 were disposed of.

The Board initiated 4 review proceedings in order to reconsider 4 previous decisions which had been overturned by the Supreme Court.

Eight complaints were filed and 9 were disposed of by the Board.

Three sale of business applications were filed and they were rejected.

One application for union successor rights was filed and it was rejected.

The following tables provide additional details on the Board's caseload and activities.

The historical data may contain minor variations from previous annual reports due to adjustments made to the statistics. The statistics are reported for a fiscal year starting from April 1st to March 30th of the next year.

Table 1A	Applications received by type of case and by region
Table 1B	Applications received by type of case and by province/territory
Table 2	Applications disposed of by type of case and by region
Table 3	Summary of cases carried over, received and disposed of
Table 4	Type of applications received by industry
Table 5	Type of applications disposed of by industry
Table 6	Certification applications disposed of by industry
Table 7	Unfair labour practice complaints against employers received and disposed of by industry
Table 8	Unfair labour practice complaints against unions received and disposed of by industry
Table 9	Unfair labour practice complaints against both employer and union by industry
Table 10	Alleged violations by section of the Code and by industry
Table 11	Unlawful strike/lockout applications disposed of by industry
Table 12	Votes held for applications disposed of by industry
Table 13	Size of bargaining units certified
Table 14	Number of days spent in hearing by region
Table 15	Number of cases heard by type of application

Table 1A

Applications Received by Type of Case and by Region in 1990-91

	National Capital	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	7	12	29	22	16	23	109
Certification	6	27	63	27	18	34	175
Declaration of Single Employer	-	-	4	3	3	5	15
Revocation	-	-	7	8	6	4	25
Union Successor Rights	10	10	1	3	-	9	33
Sale of Business	-	8	10	7	7	18	50
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	3	-	1	-	1	-	5
Technological Change	-	-	1	-	-	2	3
Settlement of First Agreement	-	-	-	-	-	-	-
Unlawful Strike/Lockout	2	5	3	2	-	4	16
Unfair Labour Practice	19	34	97	295	42	39	526
Safety	4	4	58	8	3	7	84
Miscellaneous	4	5	2	3	-	1	15
Total	55	105	276	378	96	146	1056

Table 1B

Applications Received by Type of Case and by Province/Territory in 1990-91

	Review	Cert.	Single Employer	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Strike/ Lockout	U.L.P.*	Safety	Misc.	Total
B.C.	19	26	5	4	9	17	3	39	7	2	131
Alta.	7	3	1	3	-	4	-	19	1	-	38
Sask.	2	1	-	3	-	1	-	6	-	-	13
Man.	7	11	2	-	-	2	-	12	2	1	37
Ont.	28	36	3	8	13	7	4	317	11	9	436
Que.	30	63	4	7	1	10	3	97	59	5	279
Nfld.	4	7	-	-	2	1	-	5	-	1	20
P.E.I.	-	1	-	-	-	-	1	3	3	-	8
N.S.	4	11	-	-	6	5	4	18	-	4	52
N.B.	4	8	-	-	2	2	-	8	1	-	25
Y.T.	1	5	-	-	-	-	-	2	-	-	6
N.W.T.	3	3	-	-	-	1	1	-	-	1	11
Total	109	175	15	25	33	50	16	526	84	23	1056

* Unfair labour practice complaints

Table 2

Applications Disposed of by Type of Case and by Region in 1990-91

	National Capital	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	4	13	30	18	13	32	110
Certification	10	28	71	32	23	46	210
Declaration of Single Employer	1	-	5	7	4	11	28
Revocation	2	-	6	6	4	5	23
Union Successor Rights	10	10	0	7	1	8	36
Sale of Business	2	3	11	7	15	16	54
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	-	-	3	-	1	-	4
Technological Change	-	-	1	-	-	2	3
Settlement of First Agreement	-	-	-	-	-	-	-
Unlawful Strike/Lockout	1	5	3	1	1	4	15
Unfair Labour Practice	10	64	116	129	33	66	418
Safety	3	5	10	7	2	6	33
Miscellaneous	-	4	1	5	-	1	11
Total	43	132	257	219	97	197	945

Table 3

Summary of Cases Carried Over, Received and Disposed of in 1990-91

Type of Case	Carried over from 1989-1990	Received	Granted	Rejected	With-drawn/ Settled	Total Disposed of	Carried Over to 1991-92
Review	74	109	62	35	13	110	73
Certification	88	175	133	33	44	210	53
Declaration of Single Employer	38	15	6	11	11	28	25
Revocation	8	25	12	10	1	23	10
Union Successor Rights	6	33	33	1	2	36	3
Sale of Business	116	50	12	22	20	54	112
Determination of Existence of Collective Agreement/ Persons Bound	14	5	-	4	-	4	15
Technological Change	-	3	-	1	2	3	-
Settlement of First Agreement	-	-	-	-	-	-	-
Unlawful Strike/Lockout	3	16	7	-	8	15	4
Unfair Labour Practice	1366	526	29	177	212	418	1474
Safety	12	84	2	15	16	33	63
Miscellaneous	6	15	7	2	2	11	10
Total	1731	1056	303	311	331	945	1842

Table 4

Type of Applications Received by Industry in 1990-91

	Review	Cert.	Single Emp.	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Strikes/ Lockouts	U.L.P.*	Safety**	Misc.	Total
Air Transport	9	25	1	3	-	3	1	35	25	3	105
Banks	2	3	-	6	16	-	-	2	-	-	29
Broadcasting	40	9	2	1	2	5	2	22	-	5	88
Communications	1	5	-	-	1	1	-	5	1	2	16
Crown Corporations	6	2	3	-	3	12	4	283	9	5	327
Feed and Grain	1	3	-	2	-	3	1	5	-	-	15
Longshoring	3	6	-	-	-	2	2	12	32	1	58
Railway	9	1	-	-	9	-	-	39	11	2	71
Road Transport	21	90	8	12	1	15	3	98	3	2	253
Shipping	9	12	1	-	-	5	1	9	3	2	42
North Territories	3	8	-	-	-	1	1	-	-	-	13
Miscellaneous	1	8	-	1	-	-	1	8	-	1	20
Non Federal	4	3	-	-	1	3	-	8	-	-	19
Total	109	175	15	25	33	50	16	526	84	23	1056

* Unfair labour practice complaints
** Complaints and referrals under Part II of the Code

Table 5

Type of Applications Disposed of by Industry in 1990-1991

	Review	Cert.	Single Emp.	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Strikes/ Lockouts	U.L.P.*	Safety**	Misc.	Total
Air Transport	21	37	8	2	-	10	-	47	2	4	131
Banks	2	2	-	2	21	-	-	3	-	-	30
Broadcasting	23	12	3	2	-	4	1	25	-	1	71
Communications	1	8	-	-	-	1	-	6	-	2	18
Crown Corporations	17	3	-	2	3	7	3	163	6	3	207
Feed and Grain	1	3	1	1	-	2	1	3	2	1	15
Longshoring	3	12	-	-	-	-	2	12	3	-	32
Railway	7	2	-	-	9	1	-	42	13	2	76
Road Transport	21	91	15	12	1	19	3	88	4	2	256
Shipping	7	10	1	1	-	6	2	14	3	2	46
North Territories	2	11	-	-	1	1	2	-	-	-	17
Miscellaneous	1	10	-	-	-	-	1	6	-	1	19
Non Federal	4	9	-	1	1	3	-	9	-	-	27
Total	110	210	28	23	36	54	15	418	33	18	945

* Unfair labour practice complaints
** Complaints and referrals under Part II of the Code

Table 6

Certification Applications Disposed of by Industry in 1990-91

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total no. of decisions	Heard	Votes
Air Transport	25	7	5	37	4	7
Banks	-	1	1	2	-	1
Broadcasting	10	-	2	12	-	-
Communications	8	-	-	8	1	1
Crown Corporations	2	1	-	3	2	1
Feed and Grain	2	1	-	3	1	1
Longshoring	11	-	1	12	-	1
Railway	-	1	1	2	-	-
Road Transport	55	13	23	91	8	17
Shipping	4	3	3	10	-	-
North Territories	10	1	-	11	-	2
Miscellaneous	6	2	2	10	2	1
Non Federal	-	3	6	9	2	-
Total	133	33	44	210	20	32

Table 7

Unfair Labour Practice Complaints Against Employers Received and Disposed of by Industry in 1990-91*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	No. of Cases Heard
Air Transport	20	2	2	19	23	9
Banks	1	-	-	2	2	-
Broadcasting	16	1	4	15	20	4
Communications	3	1	-	3	4	3
Crown Corporations	11	1	1	6	8	1
Feed and Grain	2	-	-	1	1	-
Longshoring	4	-	2	4	6	2
Railway	7	-	4	5	9	-
Road Transport	71	6	11	50	67	17
Shipping	4	3	2	2	7	3
Non Federal	8	-	1	8	9	-
Miscellaneous	3	1	-	4	5	2
Total	150	15	27	119	161	41

* Number of cases

Table 8

Unfair Labour Practice Complaints Against Unions Received and Disposed of by Industry in 1990-91*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	13	-	13	8	21	5
Banks	1	-	-	1	1	-
Broadcasting	3	-	-	2	2	-
Communications	2	-	2	-	2	-
Crown Corporations	272	10	99	45	154	8
Feed and Grain	2	-	-	2	2	-
Longshoring	8	-	4	2	6	-
Railway	32	2	16	14	32	3
Road Transport	26	-	9	12	21	2
Shipping	4	-	5	1	6	2
Miscellaneous	4	-	-	-	-	-
Total	367	12	148	87	247	20

* Number of cases

Table 9

Unfair Labour Practice Complaints Against Both Employer and Union by Industry in 1990-91*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	2	2	-	1	3	2
Broadcasting	3	-	-	3	3	-
Crown Corporations	-	-	-	1	1	-
Railways	-	-	1	-	1	-
Road Transport	1	-	-	-	-	-
Shipping	1	-	-	1	1	-
Miscellaneous	1	-	1	-	1	-
Total	8	2	2	6	10	2

* There was one complaint received which was unspecified (not included in figures).

Table 10

Alleged Violations by Section of the Code and by Industry in 1990-91*

Industry	Section of the Code 96	94	24(4)	95	69	37	50(a)	50(b)	110	TOTAL
Air Transport	11	19	2	-	-	13	3	-	-	48
Banks	1	1	-	1	-	-	-	-	-	3
Broadcasting	2	12	3	1	-	2	3	2	-	25
Communications	3	3	-	-	-	2	-	-	-	8
Crown Corporations	15	11	-	17	-	257	1	-	-	301
Feed and Grain	-	2	-	-	-	1	-	-	1	4
Longshoring	-	-	4	4	6	4	-	-	-	18
Railways	-	7	-	1	-	31	-	-	-	39
Road Transport	27	63	10	1	-	24	3	3	1	132
Shipping	1	4	2	-	1	3	-	2	-	13
Non Federal	-	8	-	-	-	-	-	-	-	8
Miscellaneous	2	3	1	-	-	4	-	-	-	10
Total	62	133	22	25	7	341	10	7	2	609

* The count refers to the number of alleged violations of the various sections of the Code contained in the cases received.

Table 11

Unlawful Strike/Lockout Applications Disposed of by Industry in 1990-91

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	Heard
Air Transport	1	-	-	-	-	-
Banks	-	-	-	-	-	-
Broadcasting	2	-	-	1	1	-
Communications	-	-	-	-	-	-
Crown Corporations	4	1	-	2	3	1
Feed and Grain	1	-	-	1	1	-
Longshoring	2	1	-	1	2	1
Railways	-	-	-	-	-	-
Road Transport	3	2	-	1	3	1
Shipping	1	1	-	1	2	1
North Territories	1	1	-	1	2	-
Miscellaneous	1	1	-	-	1	1
Total	16	7	0	8	15	5

Table 12

Votes Held for Applications Disposed of by Industry in 1990-1991*

Industry	Type and Number of Cases Disposed of **						Total # Votes Held	Disposition of Cases		# of Employees Affected	Votes Ordered Under Section				
	530	555	560	565	566	585		Granted	Rejected		16(i)	29(1)	29(2)	39(1)	30(3)
Air Transport	1	7	1	1	-	1	9	8	3	4935	4	2	3	-	-
Banks	-	1	-	1	-	-	2	-	2	72	-	1	-	1	-
Broadcasting	-	-	-	1	-	-	1	-	-	30	-	-	-	1	-
Communications	-	1	-	-	-	-	1	1	1	1263	-	1	-	-	-
Crown Corporations	2	1	-	1	-	-	3	4	-	622	-	2	-	1	-
Feed and Grain	-	1	-	-	-	-	1	-	1	14	-	-	1	-	-
Longshoring	-	1	-	-	-	-	1	1	-	7	-	-	1	-	-
Northern Industries	-	2	-	-	-	-	2	1	2	43	-	1	-	-	1
Road Transportation	2	17	2	6	-	2	21	16	11	3465	2	7	6	6	-
Railways	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Shipping & navigation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Miscellaneous	-	1	-	-	-	-	1	-	1	28	-	1	-	-	-
TOTAL	5	32	3	10	0	3	42	31	21	10 479	6	15	11	9	1

* Votes taken where the case has not been disposed of by year end not included
** 530- review, 555- certification, 560- single employer, 565 and 566- revocation, 585- sale of business

Table 13

Size of Bargaining Units Certified in 1990-91

Number of employees	Number of Applications	% of Total Applications	Cumulative %
0/10	20	15.0	15.0
11/20	31	23.3	38.3
21/30	13	9.8	48.1
31/40	7	5.3	53.4
41/50	10	7.5	60.9
51/60	14	10.5	71.4
61/70	5	3.8	75.2
71/100	11	8.3	83.5
101/130	5	3.8	87.2
131/160	4	3.0	90.2
161/190	3	2.3	92.5
190 and over	10	7.4	100.0
Total	133	100.0	

Total number of employees affected: 10 404
Median size of units: 33 employees
Newly organized: 6577
Previously organized: 3827

Table 14

Number of Days Spent in Hearing by Region in 1990-91

Region	Number of days
Atlantic	39
Quebec	87
Ontario	133
Pacific and Central	43
Total	302

Table 15

Number of Cases Heard by Type of Application in 1990-91*

Type of Application	Number Heard
Review	28
Certification	13
Change of Terms and Conditions of Employment	-
Declaration of Single Employer	8
Revocation	1
Successor Rights	1
Sale of Business	18
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	3
Religious Objection	-
Unlawful Work Stoppage	5
Complaint of Unfair Labour Practice	103
Consent to Prosecute	1
Safety	27
Total	208

* Figures represent number of cases where Board held a public hearing.

Statement of Expenditures for the Year Ended March 31, 1991

(with comparative figures for the year ended March 31, 1990)

	1991	1990
Salaries and wages	$ 5,891,055	$5,520,307
Contribution to employee benefit plan	878,000	766,000
Transportation and communications	833,575	873,680
Information	72,220	79,772
Professional and special services	431,177	508,713
Rentals	166,699	190,000
Purchased repair and upkeep	105,679	78,298
Utilities, materials and supplies	159,331	150,053
All other expenditures	10,348	22,857
Capital	104,132	146,057
Accommodation provided by D.P.W.	1,350,000	1,350,000
D.S.S. cheque issue	10,000	10,000
Insurance premiums paid by T.B.S.	183,000	124,000
Total Expenditures	$10,195,216	$9,819,737

Total expenditures provided by:

Department of Labour Vote 10	$ 7,774,216	$7,569,737
Employee Benefits	878,000	766,000
O.G.D. which provided services without charge	1,543,000	1,484,000
	$10,195,216	$9,819,737

Certified correct:

A/Director General, Corporate Management Services

Approved:

Chairman

Relevé des dépenses pour l'année ayant pris fin le 31 mars 1991

(comparées à celles de l'année ayant pris fin le 31 mars 1990)

	1991	1990
Traitements et salaires	5 891 055 $	5 520 307 $
Contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés	878 000	766 000
Transports et communications	833 575	873 680
Information	72 220	79 772
Services professionnels et spéciaux	431 177	508 713
Location	166 699	190 000
Achat de services de réparation et d'entretien	105 679	78 298
Services publics, fournitures et approvisionnements	159 331	150 053
Autres dépenses	10 348	22 857
Capital	104 132	146 057
Locaux fournis par le MTP	1 350 000	1 350 000
Émission de chèques par le MAS	10 000	10 000
Primes d'assurance versées par le SCT	183 000	124 000
Total des dépenses	10 195 216 $	9 819 737 $
Dépenses totales prévues par:		
Crédit n° 10, Ministère du Travail	7 774 216	7 569 737 $
Avantages sociaux	878 000	766 000
A.M.F. ayant fourni des services sans frais	1 543 000	1 484 000
	10 195 216 $	9 819 737 $

Attesté:

Directeur général p.i., Services de gestion intégrée

Approuvé:

Président

Tableau 14

Nombre de jours d'audience, par région, en 1990-1991

Région	Nombre de jours
Atlantique	39
Québec	87
Ontario	133
Pacifique et Centre	43
Total	302

Tableau 15

Nombre d'affaires entendues, par genre d'affaire, en 1990-1991*

Genre d'affaire	Nombre d'affaires entendues
Révision	28
Accréditation	13
Modification des conditions d'emploi	-
Déclaration d'employeur unique	8
Révocation	1
Droits de successeur	1
Vente d'entreprise	18
Détermination de l'existence d'une convention collective/employés visés	3
Obstacle religieux	-
Arrêt de travail illégal	5
Plainte de pratique déloyale de travail	103
Autorisation d'intenter des poursuites	1
Sécurité	27
Total	208

* Nombre d'affaires dans lesquelles le Conseil a tenu une audience publique

Tableau 12

Scrutins dans le cas des demandes tranchées, par secteur d'activité, en 1990-1991*

Secteur d'activité	Genre et nombre d'affaires tranchées** 530	555	560	565	566	585	Scrutins tenus (total)	Décisions Agréées	Rejetées	# d'employés touchés	Scrutins ordonnés en vertu de l'article 16(i)	29(1)	29(2)	39(1)	30(3)
Transport aérien	1	7	1	1	-	1	9	8	3	4935	4	2	3	-	-
Banques	-	1	-	1	-	-	2	-	2	72	-	1	-	1	-
Radiodiffusion et télévision	-	-	-	1	-	-	1	-	-	30	-	-	-	1	-
Communications	-	1	-	-	-	-	1	1	1	1263	-	1	-	-	-
Sociétés d'État	2	1	-	1	-	-	3	4	-	622	-	2	-	1	-
Grains et provendes	-	1	-	-	-	-	1	-	1	14	-	-	1	-	-
Débardage	-	1	-	-	-	-	1	1	-	7	-	-	1	-	-
Nord du Canada	-	2	-	-	-	-	2	1	2	43	-	1	-	-	1
Transport routier	2	17	2	6	-	2	21	16	11	3465	2	7	6	6	-
Chemins de fer	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Navigation et expéditions par eau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Divers	-	1	-	-	-	-	1	-	1	28	-	1	-	-	-
TOTAL	5	32	3	10	0	3	42	31	21	10 479	6	15	11	9	1

* Ne comprennent pas les scrutins dans les affaires qui n'avaient pas été tranchées à la fin de l'exercice
** 530- révision; 555- accréditation; 560- déclaration d'employeur unique; 565 et 566- révocation; 585- vente d'entreprise

Tableau 13

Taille des unités de négociation accréditées en 1990-1991

Nombre d'employés	Nombre de demandes	% de toutes les demandes	% Cumulatif
0/10	20	15,0	15,0
11/20	31	23,3	38,3
21/30	13	9,8	48,1
31/40	7	5,3	53,4
41/50	10	7,5	60,9
51/60	14	10,5	71,4
61/70	5	3,8	75,2
71/100	11	8,3	83,5
101/130	5	3,8	87,2
131/160	4	3,0	90,2
161/190	3	2,3	92,5
191 et plus	10	7,4	100,0
Total	133	100,0	

Nombre total d'employés visés: 10 404
Taille médiane des unités: 33 employés
Employés nouvellement syndiqués: 6 577
Employés déjà syndiqués: 3 827

Tableau 10

Présumées violations, par article du Code et par secteur d'activité, en 1990-1991*

Secteur d'activité	Article du Code 96	94	24(4)	95	69	37	50a)	50b)	110	TOTAL
Transport aérien	11	19	2	-	-	13	3	-	-	48
Banques	1	1	-	1	-	-	-	-	-	3
Radiodiffusion et télévision	2	12	3	1	-	2	3	2	-	25
Communications	3	3	-	-	-	2	-	-	-	8
Sociétés d'État	15	11	-	17	-	257	1	-	-	301
Grains et provendes	-	2	-	-	-	1	-	-	1	4
Débardage	-	-	4	4	6	4	-	-	-	18
Chemins de fer	-	7	-	1	-	31	-	-	-	39
Transport routier	27	63	10	1	-	24	3	3	1	132
Navigation	1	4	2	-	1	3	-	2	-	13
Non fédéral	-	8	-	-	--	-	-	-	-	8
Divers	2	3	1	-	-	4	-	-	-	10
Total	62	133	22	25	7	341	10	7	2	609

*Nombre de présumées violations des divers articles du Code alléguées dans les affaires reçues

Tableau 11

Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal tranchées, par secteur d'activité, en 1990-1991

Secteur d'activité	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	1	-	-	-	-	-
Banques	-	-	-	-	-	-
Radiodiffusion et télévision	2	-	-	1	1	-
Communications	-	-	-	-	-	-
Sociétés d'État	4	1	-	2	3	1
Grains et provendes	1	-	-	1	1	-
Débardage	2	1	-	1	2	1
Chemins de fer	-	-	-	-	-	-
Transport routier	3	2	-	1	3	1
Navigation	1	1	-	1	2	1
Nord du Canada	1	1	-	1	2	-
Divers	1	1	-	-	1	1
Total	16	7	0	8	15	5

Tableau 8

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats reçues et tranchées, par secteur d'activité, en 1990-1991*

Secteur d'activité	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Entendues
Transport aérien	13	-	13	8	21	5
Banques	1	-	-	1	1	-
Radiodiffusion et télévision	3	-	-	2	2	-
Communications	2	-	2	-	2	-
Sociétés d'État	272	10	99	45	154	8
Grains et provendes	2	-	-	2	2	-
Débardage	8	-	4	2	6	-
Chemins de fer	32	2	16	14	32	3
Transport routier	26	-	9	12	21	2
Navigation	4	-	5	1	6	2
Divers	4	-	-	-	-	-
Total	367	12	148	87	247	20

* Nombre d'affaires

Tableau 9

Plaintes de pratique déloyale de travail portées à la fois contre l'employeur et le syndicat, par secteur d'activité, en 1990-1991*

Secteur d'activité	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ réglées	Total tranchées	Entendues
Transport aérien	2	2	-	1	3	2
Radiodiffusion et télévision	3	-	-	3	3	-
Sociétés d'État	-	-	-	1	1	-
Chemins de fer	-	-	1	-	1	-
Transport routier	1	-	-	-	-	-
Navigation	1	-	-	1	1	-
Divers	1	-	1	-	1	-
Total	8	2	2	6	10	2

* Il n'a pas été possible de déterminer la nature d'une des plaintes reçues; elle ne figure pas dans les statistiques.

Tableau 6

Demandes d'accréditation tranchées, par secteur d'activité, en 1990-1991

Secteur d'activité	Agréées	Rejetées	Retirées	Nombre total de décisions	Entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	25	7	5	37	4	7
Banques	-	1	1	2	-	1
Radiodiffusion et télévision	10	-	2	12	-	-
Communications	8	-	-	8	1	1
Sociétés d'État	2	1	-	3	2	1
Grains et provendes	2	1	-	3	1	1
Débardage	11	-	1	12	-	1
Chemins de fer	-	1	1	2	-	-
Transport routier	55	13	23	91	8	17
Navigation	4	3	3	10	-	-
Nord du Canada	10	1	-	11	-	2
Divers	6	2	2	10	2	1
Non fédéral	-	3	6	9	2	-
Total	133	33	44	210	20	32

Tableau 7

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs reçues et tranchées, par secteur d'activité, en 1990-1991*

Secteur d'activité	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Entendues
Transport aérien	20	2	2	19	23	9
Banques	1	-	-	2	2	-
Radiodiffusion et télévision	16	1	4	15	20	4
Communications	3	1	-	3	4	3
Sociétés d'État	11	1	1	6	8	1
Grains et provendes	2	-	-	1	1	-
Débardage	4	-	2	4	6	2
Chemins de fer	7	-	4	5	9	-
Transport routier	71	6	11	50	67	17
Navigation	4	3	2	2	7	3
Non fédéral	8	-	1	8	9	-
Divers	3	1	-	4	5	2
Total	150	15	27	119	161	41

* Nombre d'affaires

Tableau 4

Genre d'affaires reçues, par secteur d'activité, en 1990-1991

	Rév.	Accr.	Empl. unique	Révoc.	Droits de succ.	Vente d'entr.	Grève/ Lock-out	P.D.T.*	Sécurité**	Divers	Total
Transport aérien	9	25	1	3	-	3	1	35	25	3	105
Banques	2	3	-	6	16	-	-	2	-	-	29
Radiodiffusion et télévision	40	9	2	1	2	5	2	22	-	5	88
Communications	1	5	-	-	1	1	-	5	1	2	16
Sociétés d'État	6	2	3	-	3	12	4	283	9	5	327
Grains et provendes	1	3	-	2	-	3	1	5	-	-	15
Débardage	3	6	-	-	-	2	2	12	32	1	58
Chemins de fer	9	1	-	-	9	-	-	39	11	2	71
Transport routier	21	90	8	12	1	15	3	98	3	2	253
Navigation	9	12	1	-	-	5	1	9	3	2	42
Nord du Canada	3	8	-	-	-	1	1	-	-	-	13
Divers	1	8	-	1	-	-	1	8	-	1	20
Non fédéral	4	3	-	-	1	3	-	8	-	-	19
Total	109	175	15	25	33	50	16	526	84	23	1056

* Plaintes de pratique déloyale de travail
** Plaintes et renvois fondés sur la Partie II du Code

Tableau 5

Genre d'affaires tranchées, par secteur d'activité, en 1990-1991

	Rév.	Accr.	Empl. unique	Révoc.	Droits de succ.	Vente d'entr.	Grève/ Lock-out	P.D.T.*	Sécurité**	Divers	Total
Transport aérien	21	37	8	2	-	10	-	47	2	4	131
Banques	2	2	-	2	21	-	-	3	-	-	30
Radiodiffusion et télévision	23	12	3	2	-	4	1	25	-	1	71
Communications	1	8	-	-	-	1	-	6	-	2	18
Sociétés d'État	17	3	-	2	3	7	3	163	6	3	207
Grains et provendes	1	3	1	1	-	2	1	3	2	1	15
Débardage	3	12	-	-	-	-	2	12	3	-	32
Chemins de fer	7	2	-	-	9	1	-	42	13	2	76
Transport routier	21	91	15	12	1	19	3	88	4	2	256
Navigation	7	10	1	1	-	6	2	14	3	2	46
Nord du Canada	2	11	-	-	1	1	2	-	-	-	17
Divers	1	10	-	-	-	-	1	6	-	1	19
Non fédéral	4	9	-	1	1	3	-	9	-	-	27
Total	110	210	28	23	36	54	15	418	33	18	945

* Plaintes de pratique déloyale de travail
** Plaintes et renvois fondés sur la Partie II du Code

Tableau 2

Demandes tranchées, par genre d'affaire et par région, en 1990-1991

	Capitale nationale	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	4	13	30	18	13	32	110
Accréditation	10	28	71	32	23	46	210
Déclaration d'employeur unique	1	-	5	7	4	11	28
Révocation	2	-	6	6	4	5	23
Droits de successeur	10	10	0	7	1	8	36
Vente d'entreprise	2	3	11	7	15	16	54
Détermination de l'existence d'une convention collective/employés visés	-	-	3	-	1	-	4
Changement technologique	-	-	1	-	-	2	3
Imposition d'une première convention	-	-	-	-	-	-	-
Grève ou lock-out illégal	1	5	3	1	1	4	15
Pratique déloyale de travail	10	64	116	129	33	66	418
Sécurité	3	5	10	7	2	6	33
Divers	-	4	1	5	-	1	11
Total	43	132	257	219	97	197	945

Tableau 3

Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées en 1990-1991

Genre d'affaire	Reportées de 1989-1990	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Reportées en 1991-1992
Révision	74	109	62	35	13	110	73
Accréditation	88	175	133	33	44	210	53
Déclaration d'employeur unique	38	15	6	11	11	28	25
Révocation	8	25	12	10	1	23	10
Droits de successeur	6	33	33	1	2	36	3
Vente d'entreprise	116	50	12	22	20	54	112
Détermination de l'existence d'une convention collective/ employés visés	14	5	-	4	-	4	15
Changement technologique	-	3	-	1	2	3	-
Imposition d'une première convention	-	-	-	-	-	-	-
Grève ou lock-out illégal	3	16	7	-	8	15	4
Pratique déloyale de travail	1366	526	29	177	212	418	1474
Sécurité	12	84	2	15	16	33	63
Divers	6	15	7	2	2	11	10
Total	1731	1056	303	311	331	945	1842

Tableau 1A

Demandes reçues, par genre d'affaire et par région, en 1990-1991

	Capitale nationale	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	7	12	29	22	16	23	109
Accréditation	6	27	63	27	18	34	175
Déclaration d'employeur unique	-	-	4	3	3	5	15
Révocation	-	-	7	8	6	4	25
Droits de successeur	10	10	1	3	-	9	33
Vente d'entreprise	-	8	10	7	7	18	50
Détermination de l'existence d'une convention collective/employés visés	3	-	1	-	1	-	5
Changement technologique	-	-	1	-	-	2	3
Imposition d'une première convention	-	-	-	-	-	-	-
Grève ou lock-out illégal	2	5	3	2	-	4	16
Pratique déloyale de travail	19	34	97	295	42	39	526
Sécurité	4	4	58	8	3	7	84
Divers	4	5	2	3	-	1	15
Total	55	105	276	378	96	146	1056

Tableau 1B

Demandes reçues, par genre d'affaire et par province/territoire, en 1990-1991

	Rév.	Accr.	Empl. unique	Révoc.	Droits de succ.	Vente d'entr.	Grève/ Lock-out	P.D.T.*	Sécurité	Divers	Total
C.-B.	19	26	5	4	9	17	3	39	7	2	131
Alb.	7	3	1	3	-	4	-	19	1	-	38
Sask.	2	1	-	3	-	1	-	6	-	-	13
Man.	7	11	2	-	-	2	-	12	2	1	37
Ont.	28	36	3	8	13	7	4	317	11	9	436
Qc	30	63	4	7	1	10	3	97	59	5	279
T.-N.	4	7	-	-	2	1	-	5	-	1	20
Î.-P.-É.	-	1	-	-	-	-	1	3	3	-	8
N.-É.	4	11	-	-	6	5	4	18	-	4	52
N.-B.	4	8	-	-	2	2	-	8	1	-	25
Yukon	1	5	-	-	-	-	-	2	-	-	6
T.-N.-O.	3	3	-	-	-	1	1	-	-	1	11
Total	109	175	15	25	33	50	16	526	84	23	1056

* Plaintes de pratique déloyale de travail

Les tableaux figurant aux pages qui suivent contiennent plus de détails au sujet du volume de travail et des activités du Conseil.

Les données historiques peuvent différer légèrement des chiffres qui figuraient dans les rapports annuels antérieurs en raison des ajustements apportés aux statistiques. Les statistiques correspondent à l'année financière qui commence le 1er avril d'une année et se termine le 31 mars de l'année suivante.

Tableau 1A Demandes reçues par genre d'affaire et par région

Tableau 1B Demandes reçues par genre d'affaire et par province/territoire

Tableau 2 Demandes tranchées par genre d'affaire et par région

Tableau 3 Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées

Tableau 4 Genre d'affaires reçues par secteur d'activité

Tableau 5 Genre d'affaires tranchées par secteur d'activité

Tableau 6 Demandes d'accréditation tranchées par secteur d'activité

Tableau 7 Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs reçues et tranchées, par secteur d'activité

Tableau 8 Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats reçues et tranchées, par secteur d'activité

Tableau 9 Plaintes de pratique déloyale de travail portées à la fois contre l'employeur et le syndicat, par secteur d'activité

Tableau 10 Présumées violations par article du Code et par secteur d'activité

Tableau 11 Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal tranchées, par secteur d'activité

Tableau 12 Scrutins tenus dans le cas des demandes tranchées, par secteur d'activité

Tableau 13 Taille des unités de négociation accréditées

Tableau 14 Nombre de jours d'audiences par région

Tableau 15 Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire

Cinq plaintes ont été déposées; 3 ont été retirées, et les 2 autres étaient en instance à la fin de l'exercice.

Débardage

Cette année, le Conseil a été saisi d'un nombre anormalement élevé (32) de demandes ayant trait à la sécurité. La majorité de ces demandes étaient liées à 4 refus «collectifs» d'exécuter des tâches que les employés considéraient comme dangereuses. Le Conseil a tranché 3 demandes, dont 1 a été agréée.

Les activités de syndicalisation ont entraîné la présentation de 6 demandes d'accréditation. Le Conseil a agréé 11 des 12 demandes qu'il a tranchées.

Trois demandes de révision ont été présentées; sur les 3 qui ont été tranchées, 1 a été agréée.

Deux demandes concernant une vente d'entreprise ont été reçues; elles étaient en instance à la fin de l'exercice.

Le Conseil a reçu 2 demandes de déclaration de grève illégale; il les a tranchées, mais seulement l'une d'entre elles a été agréée.

Douze plaintes ont été reçues. Le Conseil en a tranché 12, dont aucune n'a été agréée.

En outre, une plainte de la catégorie «diverse» a été déposée.

Nord du Canada

Ce secteur regroupe les employeurs qui exploitent une entreprise dans les territoires et qui ne sont pas classés dans les autres secteurs d'activité.

Il n'y a jamais eu aussi peu d'activité dans ce secteur en 19 ans. Les activités de syndicalisation, elles aussi, n'ont jamais atteint un niveau aussi bas: le Conseil n'a reçu que 8 demandes d'accréditation. Il a tranché 11 demandes, dont 10 ont été agréées.

Il y a eu 3 demandes de révision. Le Conseil en a tranché 2, dont 1 a été agréée.

Il y a eu 1 demande concernant une vente d'entreprise, mais elle a été retirée.

Le Conseil a reçu 1 demande de déclaration de grève illégale. Il en a tranché 2, dont 1 a été agréée.

Divers employeurs

Sont regroupés dans ce secteur les autres types d'employeurs, tels que les conseils autochtones et les mines d'uranium.

Cette année, 8 demandes d'accréditation ont été présentées; le Conseil en a tranché 10, dont 6 ont été agréées.

Le Conseil a été saisi de 8 plaintes. Il en a tranché 6, dont 1, qui a été agréée, avait été portée contre un employeur.

Une demande de révision a été présentée; elle a été agréée.

Il y a eu 1 demande de révocation; elle est restée en instance.

Le Conseil a reçu 1 demande de déclaration de grève illégale; il l'a agréée.

Une demande réclamant le dépôt d'une ordonnance du Conseil à la Cour a été présentée; elle a été agréée.

Compétence non fédérale

On range dans cette catégorie les demandes qui sont traitées par le Conseil quand celui-ci conclut, en fin de compte, qu'elles ne sont pas de compétence fédérale.

Trois demandes d'accréditation ont été présentées; 9 ont été tranchées.

Le Conseil a entamé 4 procédures de révision afin de réexaminer 4 décisions qu'il avait rendues antérieurement et que la Cour suprême avait infirmées.

Huit plaintes ont été déposées; le Conseil en a tranché 9.

Il y a eu 3 demandes concernant des ventes d'entreprises; elles ont toutes été rejetées.

Une demande concernant les droits de successeur a été reçue et rejetée.

Cinq demandes concernant des ventes d'entreprises ont été présentées; le Conseil a agréé 2 des 4 demandes qu'il a tranchées.

Le Conseil a reçu 2 demandes de déclaration d'employeur unique. Il en a tranché 3, dont 1 a été agréée.

Il y a eu 2 demandes concernant les droits de successeur d'un syndicat; les 2 étaient en instance à la fin de l'exercice.

Enfin, le Conseil a reçu 5 demandes diverses.

Communications

Le secteur des communications comprend les employeurs exploitant des sociétés télégraphiques ou téléphoniques, ainsi que des sociétés de télégraphie transocéaniques.

Le Conseil a reçu 5 demandes d'accréditation; il a agréé les 8 qu'il a tranchées.

Cinq plaintes ont été déposées. La seule que le Conseil a agréée sur les 6 qu'il a tranchées avait été portée contre un employeur.

Il y a eu 1 demande présentée dans chacune des catégories suivantes: révision, droits de successeur d'un syndicat, vente d'entreprise et sécurité. Le Conseil a agréé la demande de révision. La demande concernant une vente d'entreprise a été retirée, et celles qui avaient trait aux droits de successeur et à la sécurité étaient en instance à la fin de l'exercice.

Enfin, 5 demandes diverses ont été présentées.

Sociétés d'État

Ce secteur regroupe les sociétés d'État qui ne sont pas classées dans les autres secteurs d'activité. Elle comprend par exemple la Société canadienne des postes, la Société canadienne d'hypothèques et de logement, le Centre national des arts et les Musées nationaux.

Le volume d'affaires émanant de ce secteur représente 31 % de l'ensemble, et 94 % des demandes qui en proviennent mettent en cause la Société canadienne des postes.

La majorité concerne des plaintes portées contre le SPC par des employés de la Société canadienne des postes. Cette année, le Conseil a reçu 283 plaintes de ce secteur, ce qui représente une baisse importante par rapport aux 1 200 plaintes de l'an dernier, mais ce chiffre est encore très élevé si on le compare aux années antérieures à 1989-1990. Le Conseil a tranché 163 plaintes, dont 11 ont été agréées. Sur ces 11, 10 avaient été portées contre des syndicats et 1 contre un employeur.

Deux demandes d'accréditation ont été présentées. Le Conseil a agréé 2 des 3 demandes qu'il a tranchées.

Il y a eu 12 demandes concernant des ventes d'entreprises, toutes mettant en cause la Société canadienne des postes. Le Conseil en a tranché 7; il les a toutes rejetées.

Trois demandes concernant des grèves illégales et 1 concernant un lock-out illégal ont été présentées. Le Conseil en a tranché 3, dont 1 a été agréée (dans un cas de grève illégale).

Il y a eu 6 demandes de révision. Le Conseil en a tranché 17, dont 8 ont été agréées.

Trois demandes de déclaration d'employeur unique ont été reçues; elles étaient en instance à la fin de l'exercice.

Le Conseil a reçu 3 demandes concernant les droits de successeur et les a toutes agréées.

Neuf demandes ayant trait à la sécurité ont été présentées. Le Conseil en a tranché 6, dont aucune n'a été agréée.

En outre, 5 demandes diverses ont été présentées.

Grains et provendes

Ce secteur comprend des élévateurs à grains, des minoteries, des entreprises de nettoyage des grains et des usines de provendes.

Les activités de syndicalisation ont donné lieu à la présentation de 3 demandes d'accréditation. Le Conseil en a tranché 3, dont 2 ont été agréées.

Deux demandes de révocation ont été reçues. Une a été rejetée; l'autre était en instance à la fin de l'exercice.

Le Conseil a reçu 1 demande de révision; il l'a agréée.

Trois demandes concernant une vente d'entreprise ont été présentées. Le Conseil en a agréé 2; l'autre était en instance à la fin de l'exercice.

Le Conseil a reçu 1 demande de déclaration de grève illégale; elle a été retirée.

Chemins de fer

Le volume d'affaires émanant de ce secteur est resté stable. Il n'y a eu qu'une demande d'accréditation, ce qui est normal dans un secteur fortement syndiqué. Le Conseil a tranché 2 demandes, mais n'en a agréé aucune.

Les 39 plaintes déposées cette année représentent une légère baisse par rapport à l'an dernier. Le Conseil a tranché 42 plaintes, dont 2 ont été agréées. Les 2 avaient été portées contre des syndicats.

Il y a eu 9 demandes de révision. Le Conseil a agréé 4 des 7 demandes qu'il a tranchées.

La fusion de certains syndicats du secteur ferroviaire a entraîné 9 demandes ayant trait aux droits de successeur. Le Conseil les a toutes agréées.

Il y a eu 11 demandes portant sur des questions de sécurité au travail; le Conseil a agréé 1 des 13 demandes qu'il a tranchées.

Enfin, le Conseil a reçu 2 demandes diverses.

Navigation

Les activités de syndicalisation se sont maintenues au même niveau que l'an dernier, car le Conseil a reçu 12 demandes d'accréditation cette année. Il a agréé 4 des 10 demandes qu'il a tranchées.

Le nombre de plaintes déposées s'élève à 9. Le Conseil en a tranché 14 et agréé 3, toutes portées contre des employeurs.

Le Conseil a reçu 9 demandes de révision et agréé 4 des 7 demandes qu'il a tranchées.

Il y a eu 1 demande de déclaration de grève illégale; le Conseil en a tranché 2, dont 1 a été agréée.

Le Conseil a reçu 5 demandes concernant des ventes d'entreprises. Il en a tranché 6, dont 1 a été agréé.

Le Conseil a reçu 1 demande de déclaration d'employeur unique; elle a été retirée.

Il y a eu 3 demandes ayant trait à la sécurité au travail; elles ont toutes été retirées.

Enfin, 2 demandes diverses ont été présentées.

Banques

Ce secteur ne comprend que les banques à charte fédérale; les sociétés de fiducie, les caisses d'épargne et de crédit et les sociétés de financement en sont normalement exclues.

Les activités ont été intensifiées par la présentation de 16 demandes concernant les droits de successeur par suite du transfert à deux gros syndicats des diverses unités de négociation de ce secteur. Sur 21 demandes tranchées, 20 ont été agréées.

Les activités de syndicalisation sont restées peu nombreuses: le Conseil n'a reçu que 3 demandes d'accréditation. Il en a tranché 2, dont aucune n'a été agréée.

Cette année, 2 plaintes ont été déposées. Le Conseil en a tranché 3, dont aucune n'a été agréée.

Pour la 11^{e} année consécutive, le nombre de demandes de révocation a dépassé celui des demandes d'accréditation. Cette année, il y a eu 6 demandes de ce genre. Le Conseil en a tranché 2, dont 1 a été agréée.

Enfin, il y a eu 2 demandes de révision. Le Conseil a agréé les 2 qu'il a tranchées.

Radiodiffusion et télévision

Ce secteur regroupe la radio, la télévision, la câblodistribution et les entreprises connexes.

Le Conseil a reçu 9 demandes d'accréditation. Il en a tranché 12, dont 10 ont été agréées.

Le nombre de plaintes reçues s'élève à 22. Le Conseil en a tranché 25. Sur ce nombre, il en a agréé 1, portée contre un employeur.

Une demande de révocation a été présentée; le Conseil en a tranché 2, dont aucune n'a été agréée.

Il y a eu 2 demandes de déclaration de lock-out illégal; 1 des 2 a été retirée, et l'autre était en instance à la fin de l'exercice.

Le nombre de demandes de révision a été anormalement élevé cette année: il y en a eu 40 contre 18 l'an dernier. Cette hausse n'est imputable à aucune raison particulière. Le Conseil a tranché 23 demandes, dont 12 ont été agréées.

Les pages suivantes font état de la répartition du volume d'affaires du Conseil selon le secteur d'activité. Depuis toujours, le plus gros pourcentage d'affaires émane du secteur des transports (aérien, ferroviaire, routier et maritime). Cette année, ces quatre secteurs réunis ont totalisé 45 % des affaires, suivis des sociétés d'État avec 31 %. Voici la répartition détaillée du volume des affaires.

Transports

Transport aérien

Le secteur du transport aérien comprend les compagnies aériennes, les services d'exploitation des aéroports et d'entretien des aéronefs, les compagnies d'héliportage, ainsi que les écoles et clubs de pilotage. Cette année, 105 demandes en ont émané, ce qui représente une baisse par rapport aux 117 de l'an dernier.

Le nombre de nouvelles affaires fondées sur la plupart des dispositions du Code a baissé, mais les affaires concernant la sécurité font exception à la règle.

Les activités de syndicalisation ont baissé; cette année, il n'y a eu que 25 demandes contre 33 l'an dernier. Le Conseil en a tranché 37, dont 25 ont été agréées.

Le nombre de plaintes déposées a baissé lui aussi, passant de 41 l'an dernier à 35 cette année. Le Conseil a tranché 47 plaintes, dont 4 ont été agréées. Toutes les 4 portaient contre des employeurs.

Il y a eu 3 demandes de révocation, soit 1 de moins que l'an dernier. Les 2 demandes tranchées ont été agréées.

Le Conseil a reçu 9 demandes de révision. Il en a tranché 21, dont 10 ont été agréées.

Il y a eu 1 demande de déclaration de grève illégale; elle était en instance à la fin de l'exercice.

Le Conseil a reçu 3 demandes concernant des ventes d'entreprises, contre 7 l'an dernier. Sur les 10 qu'il a tranchées, il en a agréé 1.

Il y a eu 1 demande de déclaration d'employeur unique, alors qu'il y en avait eu 7 l'an dernier. Le Conseil a tranché 8 demandes, dont 3 ont été agréées.

Le Conseil a reçu 25 demandes concernant la sécurité au travail, ce qui représente une augmentation considérable par rapport aux 3 de l'an dernier. L'incident et l'employeur étaient les mêmes dans le cas de 20 de ces demandes. Le Conseil a tranché 2 demandes, mais n'en a agréé aucune.

Enfin, le Conseil a reçu 3 demandes diverses émanant de ce secteur.

Transport routier

Le secteur du transport routier comprend des entreprises interprovinciales et internationales de transport par camion ou par autobus, des services de camions blindés, certaines entreprises de messageries et de déménagement et des entreprises connexes. Cette année, le Conseil a reçu 253 demandes émanant de ce secteur, ce qui représente une augmentation par rapport aux 220 de l'an dernier.

Les activités de syndicalisation ont atteint un niveau record en 10 ans, car 90 demandes ont été présentées cette année, ce qui est beaucoup plus que les 63 de l'an dernier. Le Conseil a tranché 91 demandes, dont 55 ont été agréées.

Les 98 plaintes reçues cette année représentent elles aussi une augmentation substantielle par rapport aux 70 de l'an dernier. Le Conseil en a tranché 88, dont 6 ont été agréées. Toutes ces plaintes avaient été portées contre des employeurs.

Les 12 demandes de révocation (deux fois plus que l'an dernier) constituent un nouveau record. Le Conseil a agréé 8 des 12 demandes qu'il a tranchées.

Il y a eu 21 demandes de révision. Le Conseil a agréé 13 des 21 demandes qu'il a tranchées.

Les demandes de déclaration de grève illégale ont baissé, passant de 6 l'an dernier à 3 cette année. Le Conseil a agréé 2 des 3 demandes qu'il a tranchées.

Les 15 demandes concernant des ventes d'entreprises représentent une baisse de 7 par rapport à l'an dernier. Le Conseil a agréé 6 des 19 demandes qu'il a tranchées.

Il y a 8 demandes de déclaration d'employeur unique. Le Conseil a agréé 2 des 15 demandes qu'il a tranchées.

Trois demandes ayant trait à la sécurité au travail ont été reçues. Le Conseil en a tranché 4, mais n'en a agréé aucune.

Enfin, 3 demandes diverses ont été présentées.

Figure 16

	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
Demandes reçues	20	25	33	29	84

Le Conseil a tranché 33 demandes et il en a agréé 2. Le nombre d'affaires qui ont nécessité une audience s'est élevé à 27.

Divers

Le Conseil a été saisi de 53 affaires fondées sur les dispositions suivantes du Code.

- Sept demandes ont été présentées en vertu du paragraphe 24(4) du Code par des employeurs qui cherchaient à obtenir la permission d'apporter un ou plusieurs changements aux conditions de travail d'employés, lesquels étaient visés par une demande d'accréditation. Le Conseil a tranché 5 de ces demandes, dont 4 ont été agréées. Aucune des demandes n'a fait l'objet d'une audience.

- Trente-trois demandes concernant les droits de successeur ont été présentées en vertu de l'article 43 du Code par des syndicats qui en remplaçaient un autre à la suite d'une fusion ou d'un transfert de pouvoirs. Le Conseil a tranché 36 demandes de ce genre; 33 d'entre elles ont été agréées. L'une d'elles a nécessité une audience. L'augmentation de ce genre de demandes est imputable au transfert à d'autres syndicats de diverses unités de négociation du secteur des banques.

- Cinq demandes fondées sur l'article 65 du Code ont été présentées cette année. Elles portaient sur des questions soulevées dans des affaires qui avaient été renvoyées devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage et qui avaient trait à l'existence d'une convention collective ou à l'identification des parties ou des employés liés par une convention collective. Le Conseil n'a agréé aucune des 4 demandes qu'il a tranchées; 2 d'entre elles ont nécessité une audience.

- Trois demandes ont été présentées en vertu de l'article 23 du Code pour obtenir que le Conseil dépose une de ses ordonnances à la Cour. Le Conseil a agréé 3 des 4 demandes de ce genre qu'il a tranchées. Aucune d'entre elles n'a nécessité une audience.

- Une demande a été présentée en vertu de l'article 70 du Code; le requérant demandait, pour des raisons d'ordre religieux, que ses cotisations syndicales soient versées à une oeuvre de charité plutôt qu'au syndicat. La demande a été rejetée sans audience.

- Quatre demandes ont été présentées par les divers musées qui sont récemment devenus des sociétés d'État et qui, par conséquent, relèvent désormais de la compétence du Conseil canadien des relations du travail. Elles étaient fondées sur le paragraphe 47(1) du Code. Le Conseil examine actuellement la structure de négociation des requérants.

Changement technologique

Les articles 51 à 55 du Code portent sur la question du changement technologique dans le milieu de travail et décrivent la procédure que l'employeur doit suivre pour aviser le syndicat de l'introduction d'innovations de ce genre. Dans certaines conditions, le syndicat peut donner à l'employeur un avis de négocier à l'égard des répercussions que les changements technologiques peuvent avoir sur les membres de l'unité de négociation.

Cette année, le Conseil a reçu 3 demandes de ce genre. Voici la répartition des demandes reçues au cours des cinq dernières années.

Figure 13

	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
Demandes reçues	3	0	5	0	3

Le Conseil a tranché 3 demandes, mais il n'en a agréé aucune.

Vente d'entreprise

Quand un employeur vend, loue, transfère ou aliène une entreprise, en totalité ou en partie, et que ses employés sont représentés par un syndicat, l'acquéreur peut être tenu d'assumer certains droits et obligations liés à la négociation collective et précisés à l'article 44 du Code.

Cette année, le Conseil a reçu 50 demandes de ce genre, nettement plus que les 37 de l'an dernier. Voici, par secteur d'activité, la répartition des demandes reçues au cours des cinq dernières années.

Figure 14

	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
Transport aérien	20	7	4	7	3
Transport routier	21	16	11	22	15
Chemins de fer	4	0	0	1	0
Banques	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	0	1	2	1	5
Communications	0	0	1	0	1
Sociétés d'État	1	2	80	1	12
Grains et provendes	0	0	0	2	3
Débardage	0	1	0	0	2
Nord du Canada	1	3	0	0	1
Navigation et expéditions par eau	6	8	2	3	5
Divers	0	0	0	0	3
Total	53	38	100	37	50

Comme l'indique la figure 14, 30 % des demandes émanaient cette année du secteur du transport routier. En général, très peu de demandes proviennent des autres secteurs, exception faite de celui des sociétés d'État, en raison des affaires mettant en cause la Société canadienne des postes.

Sur les 54 demandes que le Conseil a tranchées cette année, il en a agréé 12. Le nombre d'affaires qui ont nécessité une audience s'est élevé à 16.

Déclaration d'employeur unique

En vertu de l'article 35 du Code, un requérant peut adresser une demande au Conseil pour que deux employeurs ou plus soient déclarés employeur unique. Dans le cas d'une telle déclaration, si les employés d'un des employeurs visés sont syndiqués, ceux de l'autre employeur (ou des autres employeurs) peuvent être liés par la convention collective en vigueur ou par les ordonnances d'accréditation rendues à cet égard.

Cette année, le Conseil a reçu 15 demandes de ce genre, soit plus de deux fois moins que l'an dernier. Voici la répartition des demandes reçues au cours des cinq dernières années.

Figure 15

	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
Demandes reçues	41	27	17	31	15

Près de 53 % des demandes reçues émanaient du secteur du transport routier.

Sur les 28 demandes qu'il a tranchées, le Conseil en a agréé 6. Il a tenu une audience publique dans 8 affaires.

Sécurité et santé au travail

La compétence du Conseil en matière de sécurité et de santé au travail est fondée sur deux articles de la Partie II du Code canadien du travail. L'article 129 permet aux employés insatisfaits de la décision d'un agent de sécurité de Travail Canada de renvoyer ladite décision au Conseil. En outre, l'article 133 permet aux employés de déposer une plainte auprès du Conseil s'ils estiment que l'employeur a pris des mesures à leur endroit parce qu'ils avaient refusé de travailler dans ce qu'ils croyaient être des conditions de travail dangereuses.

Cette année, le nombre d'affaires de ce genre a nettement augmenté. Vingt avaient trait à des incidents mettant en cause une compagnie aérienne et 25 concernaient le secteur du débardage, où il y a eu 4 refus «collectifs» de travailler.

Lorsque le Conseil reçoit une demande concernant une grève ou un lock-out illégal, il fait normalement deux choses. Premièrement, il charge un de ses agents des relations du travail d'aider les parties à s'efforcer de régler le litige le plus vite possible et, deuxièmement, il s'arrange pour qu'une audience puisse avoir lieu très peu de temps après la présentation de la demande. Si l'agent ne réussit pas à aider les parties à s'entendre, le Conseil peut décider de tenir une audience.

En cas de grèves ou lock-out illégaux, le Conseil ne rend pas nécessairement une ordonnance de ne pas faire, et ce, pour plusieurs raisons. Par exemple, s'il estime que la grève ou le lock-out est terminé et ne se reproduira probablement pas, ou s'il juge que les parties ont agi de manière irresponsable, il peut conclure qu'il serait préférable que le litige soit réglé au moyen de la procédure de règlement des griefs prévue par la convention collective. De toute évidence, le Conseil s'inquiète de la perte de productivité et des frais qu'entraînent les grèves ou lock-out illégaux, mais il se préoccupe aussi des raisons pour lesquelles ces actions graves et illégales se produisent.

En forçant les parties à s'attaquer au fond du problème et à y remédier, la possibilité d'autres actions illégales diminue considérablement.

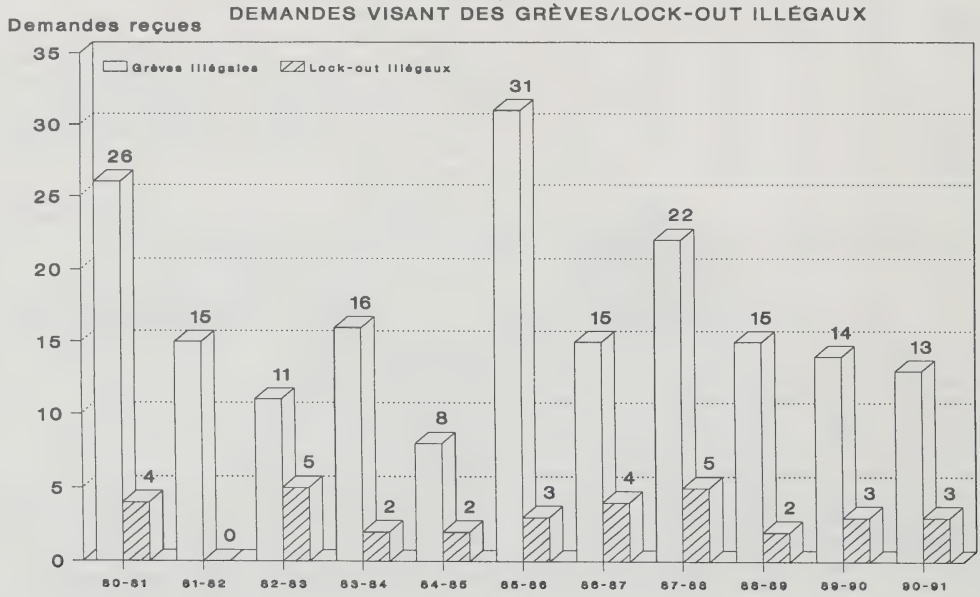
Révision

En vertu de l'article 18 du Code, toute personne peut demander au Conseil de réexaminer, d'annuler ou de modifier une décision ou une ordonnance qu'il a rendue. Généralement, trois types de demandes peuvent être présentées en vertu de cet article: (1) les demandes visant à faire modifier la structure ou la composition d'une ou de plusieurs unités de négociation; (2) les demandes visant à faire mettre à jour d'anciennes ordonnances d'accréditation du Conseil; et (3) les demandes visant à faire réexaminer des décisions récentes du Conseil.

En 1990-1991, le Conseil a reçu 109 de ces demandes, soit 1 de moins que l'an dernier. De ce nombre, 43 avaient trait à la modification d'unités de négociation, 21 visaient à faire changer un nom figurant sur une ordonnance déjà rendue, et 27 portaient sur le réexamen d'une décision. En outre, le Conseil a reçu 2 demandes de clarification d'une ordonnance et 16 demandes diverses.

Le Conseil a tranché 110 demandes, dont 62 ont été agréées. Il a tenu des audiences dans 28 cas.

Figure 12
DEMANDES VISANT DES GRÈVES/LOCK-OUT ILLÉGAUX



Comme on peut le voir, le nombre de plaintes portées contre des syndicats en vertu des articles 37 et 96 du Code est resté élevé. Tout comme l'an dernier, le Syndicat des postiers du Canada (SPC) a fait l'objet de plus de 250 plaintes cette année.

Cette année, le Conseil a tranché 418 plaintes. Il en a agréé 29, soit environ 7 %. Sur les plaintes tranchées, 212 ont été retirées ou réglées avant d'être présentées au Conseil. Le Conseil a tenu une audience dans 63 cas, ce qui représente une baisse importante par rapport aux 112 de l'an dernier. Comme l'indiquent les tableaux 7 et 8 ainsi que la figure 9, 150 plaintes ont été portées contre des employeurs et 367 contre des syndicats. Près de 74 % des plaintes portées contre des employeurs ont été réglées ou retirées, ce qui n'a été le cas que de 35 % de celles qui ont été portées contre des syndicats. Le Conseil a fait droit à 12 plaintes portées contre un syndicat et à 15 portées contre des employeurs.

L'analyse des plaintes reçues par secteur d'activité (figure 10) fait ressortir le nombre considérable de plaintes mettant en cause le SPC, sous la rubrique des sociétés d'État.

Figure 10

	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
Transport aérien	54	42	34	41	35
Transport routier	79	65	170	70	98
Chemins de fer	24	37	33	42	39
Banques	3	6	5	2	2
Radiodiffusion et télévision	19	21	24	22	22
Sociétés d'État	23	47	39	1272	283
Grains et provendes	0	3	4	2	5
Communications	8	14	8	3	5
Nord du Canada	5	6	8	1	0
Navigation et expéditions par eau	13	14	9	10	9
Débardage	20	34	16	9	12
Divers	5	5	3	11	8
Non fédéral	1	-	-	-	8
Total	254	294	353	1485	526

Dans le cas de plaintes, le Conseil s'efforce toujours d'amener les parties à s'entendre à l'amiable plutôt que d'avoir à statuer sur l'affaire. Pour faciliter la conciliation, il charge habituellement un agent des relations du travail de s'occuper de la plainte lorsqu'elle est reçue. Cet agent aide les parties à régler leur différend. Cette année, 51 % de toutes les plaintes reçues ont été retirées ou réglées avant d'être renvoyées au Conseil, ce qui a permis d'éviter les pertes précieuses de temps et d'argent qu'entraînent les audiences publiques.

Chaque année, le Conseil reçoit des centaines de plaintes, ce qui est compréhensible, étant donné la nature conflictuelle du système des relations du travail existant dans tout le Canada. Toutefois, le Conseil souhaite que, dans la mesure du possible, les parties en cause règlent leurs différends sans l'intervention d'un tiers, de façon à ne pas créer de situation où il y aurait un gagnant et un perdant. En effet, en pareil cas, il est parfois difficile de renouer les relations après que le public a eu connaissance de la plainte et que le «gagnant» et le «perdant» ont été identifiés.

Grèves et lock-out illégaux

L'article 89 du Code précise dans quelles conditions un employeur peut légalement déclarer un lock-out et un syndicat autoriser une grève. Si un lock-out ou une grève constitue une violation du Code, l'employeur ou le syndicat peut présenter une demande pour que cette action soit déclarée illégale et pour que le Conseil rende une ordonnance de ne pas faire. Ce dernier peut aussi rendre une ordonnance anticipée, quand il est allégué dans la demande que l'on projette ou prévoit une grève ou un lock-out illégal.

Sur les 16 demandes que le Conseil a reçues cette année, 13 concernaient des présumées grèves illégales et 3 des présumés lock-out illégaux. La figure 12 donne un aperçu des demandes reçues au cours des 11 dernières années.

Le Conseil a tranché 15 demandes, soit 12 concernant des grèves illégales et 3 des lock-out illégaux. Il a agréé 7 des 12 demandes de déclaration de grève illégale. Les 3 demandes de déclaration de lock-out illégaux ont été retirées. Le Conseil a tenu des audiences dans 5 cas. (Voir le tableau 11.)

Voici la répartition de ce genre de demande par secteur d'activité pour les cinq dernières années.

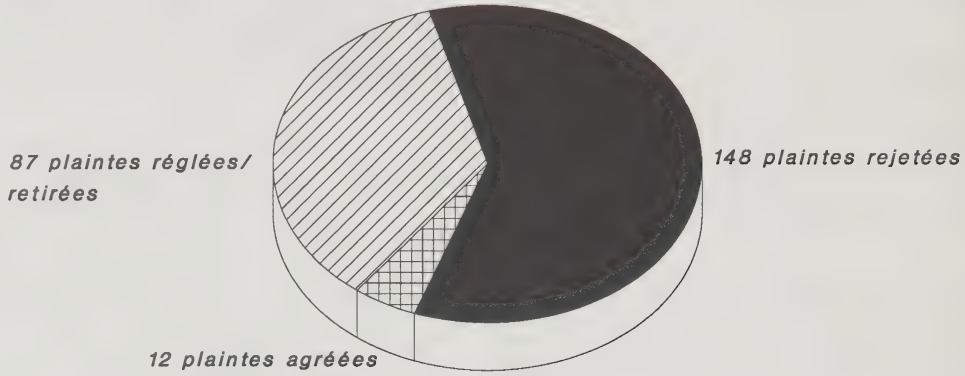
Figure 11

	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
Transport aérien	1	3	3	2	1
Transport routier	3	7	2	6	3
Chemins de fer	0	5	0	4	0
Banques	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	2	5	6	3	2
Communications	4	1	1	0	0
Sociétés d'État	3	1	1	2	4
Grains et provendes	1	0	1	1	1
Débardage	3	4	2	2	2
Nord du Canada	1	0	0	1	1
Navigation et expéditions par eau	1	1	1	1	1
Divers	0	0	0	0	1
Total	19	27	17	22	16

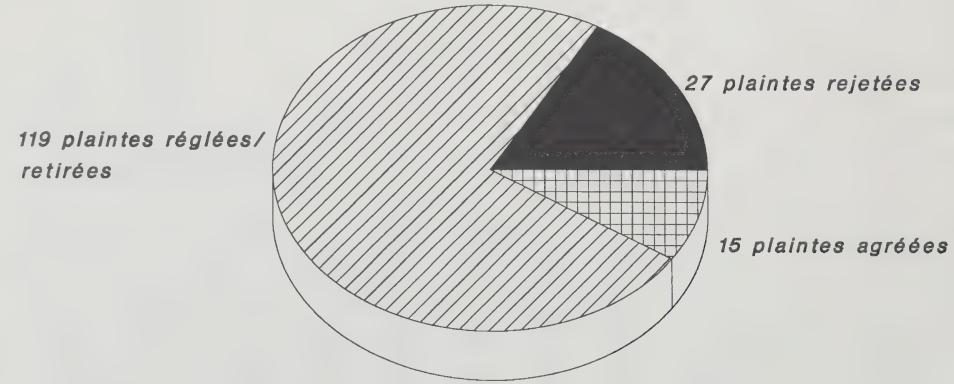
Figure 9

*PLAINTES TRANCHÉES EN 1990-1991**

Plaintes portées contre des syndicats
Total - 247



Plaintes portées contre des employeurs
Total - 161



* Ne comprend pas les plaintes portées à la fois contre l'employeur et le syndicat (voir le tableau 9)

Débardage	0	0	1	0	0
Communications	1	0	0	0	0
Navigation et expéditions par eau	1	2	0	2	0
Divers	0	1	0	0	1
Total	23	31	20	24	25

Pratiques déloyales de travail

Le Code canadien du travail reconnaît certains droits aux parties à la négociation collective et leur impose aussi certaines obligations. Si quelqu'un estime qu'un droit ou une obligation n'a pas été respecté, il peut déposer une plainte auprès du Conseil. Ces droits et obligations sont précisés au paragraphe 24(4) ainsi qu'aux articles 37, 50, 69, 94, 95, 96 et 110 du Code. Lorsqu'une plainte est déposée en vertu de l'article 50 ou des alinéas 94(3)g) ou 95a) ou b), la personne désireuse de porter plainte doit obtenir le consentement du ministre du Travail avant de l'adresser au Conseil.

Cette année, on a déposé 526 plaintes auprès du Conseil, ce qui représente une baisse de 65 % par rapport à l'an dernier. Toutefois, c'est encore nettement plus que les années précédentes. Il est évident que la capacité du Conseil de traiter rapidement autant de plaintes est limitée par les ressources dont il dispose.

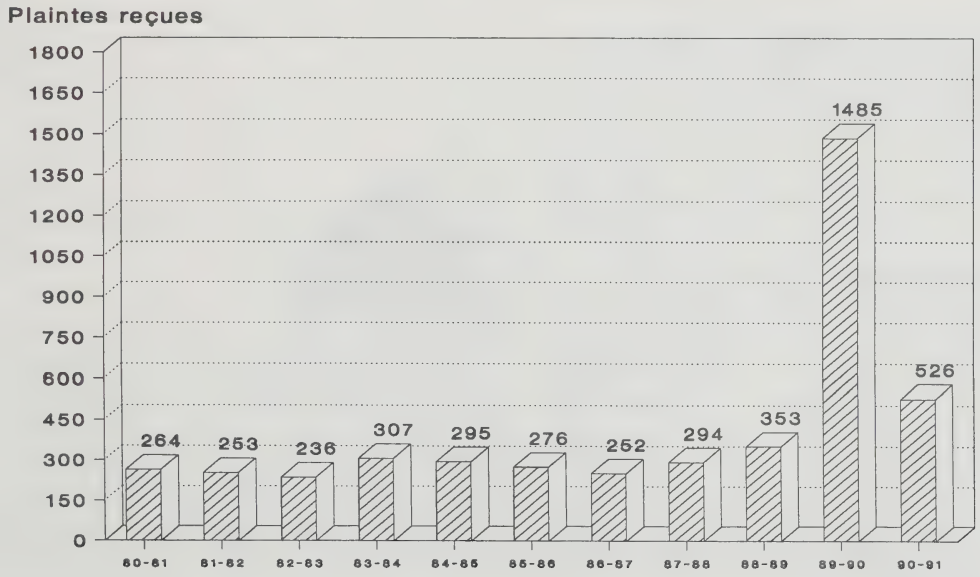
Sur les 526 plaintes déposées, 367 ont été portées contre des syndicats, contre 1 342 l'an dernier, et 150 contre des employeurs, soit 7 de plus que l'an dernier. En outre, 9 autres plaintes ont été portées à la fois contre l'employeur et le syndicat. (Voir les tableaux 7, 8 et 9.)

Une plainte déposée auprès du Conseil peut être fondée sur plusieurs articles du Code. Par exemple, les 526 plaintes déposées cette année faisaient état de 609 présumées violations du Code. Voici comment se répartissent les allégations fondées sur les différents articles du Code et qui ont été faites au cours des cinq dernières années.

Figure 8
Nombre d'allégations

Article du Code	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
24(4)	20	22	15	18	22
37	86	96	195	1072	341
50	22	19	14	8	17
69	7	30	15	4	7
94	136	149	125	143	133
95	9	26	18	270	25
96	34	25	32	299	62
110	1	4	0	4	2
Total	315	371	414	1818	609

Figure 7
PLAINTES DE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL



Navigation et expéditions par eau	20	7	17	12	12
Divers	9	7	12	9	11
Total	186	155	159	175	175

Comme l'indique la figure 4, le secteur du transport routier occupe toujours le premier rang pour les demandes d'accréditation; cette année, 90 demandes en émanaient. Par ailleurs, le secteur du transport aérien accuse une baisse importante cette année, avec 25 demandes seulement. Ce n'est pas un phénomène isolé, car le nombre de demandes d'accréditation a baissé dans presque tous les autres secteurs d'activité.

Révocation

Selon les circonstances, une demande de révocation des droits de négociation d'un syndicat peut être présentée au Conseil en vertu des paragraphes 38(1) ou 38(3) ou encore des articles 40 ou 41 du Code. Si la demande est agréée, le Conseil révoque l'ordonnance d'accréditation qu'il avait rendue ou, dans le cas d'une reconnaissance volontaire, déclare que le syndicat n'a plus qualité pour représenter les employés membres d'une unité de négociation donnée.

En 1990-1991, le Conseil a reçu 25 demandes de révocation. La figure 5 fait état du nombre de demandes reçues au cours des 11 dernières années, mais il est impossible d'y déceler une tendance significative.

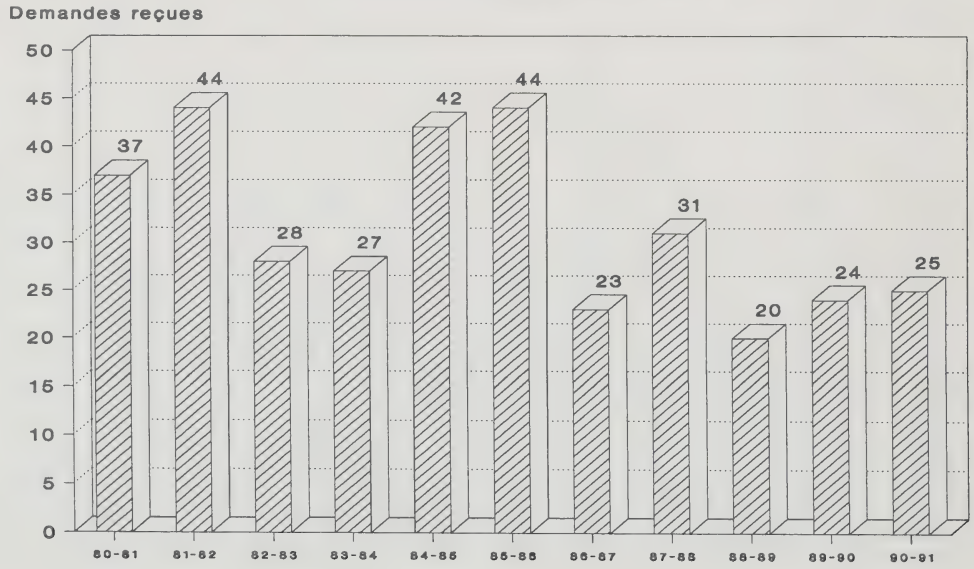
Le Conseil a tranché 23 demandes de ce genre cette année; il en a agréé 12 et il a ordonné la tenue d'un scrutin dans 10 affaires. Deux des demandes ont nécessité une audience. En tout, 223 employés étaient visés par la révocation des droits de négociation de leur syndicat.

C'est du secteur du transport routier qu'a émané le plus grand nombre de demandes de révocation.

Figure 6
Demandes de révocation reçues

	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
Banques	12	14	6	5	6
Transport routier	5	5	8	6	12
Transport aérien	0	5	1	4	3
Chemins de fer	1	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	0	2	2	4	1
Grains et provendes	0	0	1	0	2
Sociétés d'État	0	2	1	2	0
Nord du Canada	3	0	0	1	0

Figure 5
DEMANDES DE RÉVOCATION



Le Code canadien du travail (Parties I et II) confère au Conseil canadien des relations du travail certains pouvoirs l'habilitant à statuer sur divers genres de conflits de travail et sur divers droits. Il est possible d'analyser ces activités en répartissant selon le genre d'affaire les demandes que le Conseil a reçues.

Accréditation

L'article 24 du Code autorise les syndicats à présenter une demande au Conseil en vue d'obtenir le droit exclusif de représenter une unité d'employés d'un employeur dans les négociations collectives, de façon à tenter d'améliorer leurs conditions de travail. Le syndicat accrédité par le Conseil devient l'agent négociateur exclusif d'une unité d'employés donnée et représente ceux-ci dans leurs négociations collectives avec l'employeur.

En 1990-1991, le Conseil a reçu 175 demandes d'accréditation, soit le même nombre que l'an dernier. La figure 3 montre l'évolution du volume des demandes de ce genre dans la sphère de compétence du Conseil pour les 11 dernières années. Globalement, les activités de syndicalisation sont beaucoup moins intenses qu'elles ne l'ont été entre la fin des années 1970 et le milieu des années 1980.

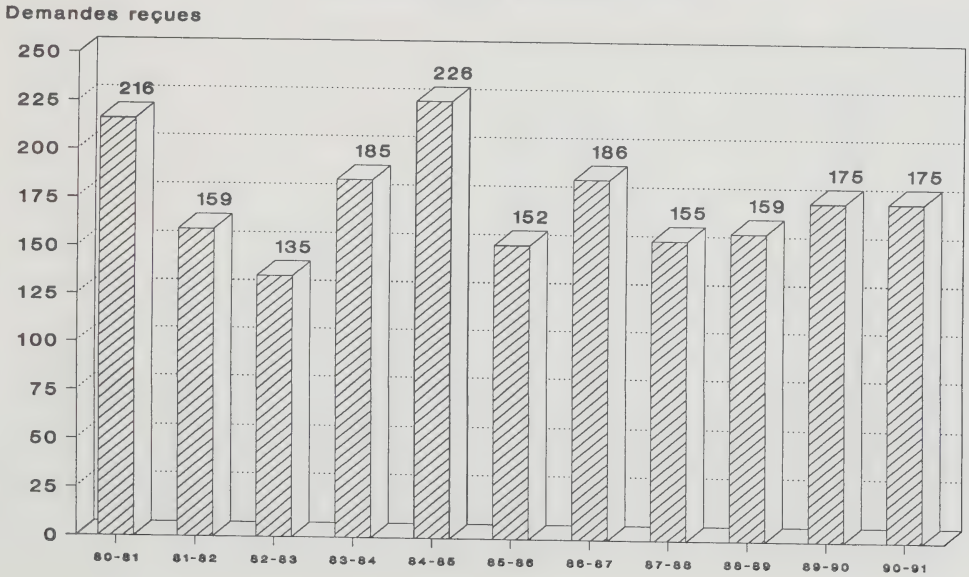
Le Conseil a tranché 210 demandes de ce genre, et il en a agréé 133, ce qui correspond à un «taux de réussite» de 63 %, contre 60 % l'an dernier. Seulement 20 demandes ont nécessité une audience. Le Conseil a par ailleurs ordonné la tenue d'un scrutin dans 32 affaires. Les demandes agréées visaient 10 404 employés, dont 3 827 étaient antérieurement représentés par un autre syndicat. Les unités de négociation accréditées comptaient en moyenne 78 employés.

Voici comment se répartissent les demandes d'accréditation par secteur d'activité.

Figure 4
Demandes d'accréditation reçues

	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
Transport routier	77	64	73	65	90
Transport aérien	21	20	10	33	25
Chemins de fer	5	0	2	0	1
Radiodiffusion et télévision	19	13	17	15	9
Grains et provendes	2	7	3	4	3
Sociétés d'État	3	14	2	3	2
Nord du Canada	11	8	13	19	8
Banques	5	4	4	1	3
Débardage	8	10	5	9	6
Communications	6	1	1	5	5

Figure 3
DEMANDES D'ACCRÉDITATION



tranché 18 % d'affaires de plus cette année que l'an dernier, mais il en a entendu moins, même si le nombre de jours d'audience a augmenté. Il a entendu 208 affaires en tout, soit 8 % de moins que l'an dernier, mais le nombre de jours d'audience est passé à 302, ce qui constitue une augmentation de 4 %, toujours par rapport à l'an dernier. Ce phénomène est imputable aux nombreux jours d'audience qu'il a fallu consacrer à la révision globale des unités de négociation de la Société Radio-Canada et des deux grandes entreprises ferroviaires (CN et CP).

Afin de déterminer s'il est possible de trancher un litige sans tenir d'audience publique, le Conseil tient habituellement une séance à huis clos avant de fixer la date d'une telle audience. À cette fin, il se fonde sur les observations des parties, sur le rapport de l'agent enquêteur et sur les exigences du Code. Il ne fixe la date d'audience qu'après avoir décidé qu'il doit en tenir une. Cette année, il y a eu 531 séances à huis clos au cours desquelles 750 affaires ont été réglées sans audience. De toutes les affaires réglées, 20 % seulement ont nécessité une audience.

Vue d'ensemble

Le nombre d'affaires dont le Conseil a été saisi a baissé par rapport au nombre record de l'an dernier, quoiqu'il soit resté élevé comparativement à celui des années précédentes, comme l'indique la figure 1. Une grande partie du total, soit environ 30 %, met en cause la Société canadienne des postes.

La répartition de la charge de travail selon le genre d'affaire figure au tableau 1A. Les plaintes de pratique déloyale de travail représentent 50 % des affaires reçues cette année. Les demandes d'accréditation en constituent 17 %, les demandes de révision 10 % et les affaires ayant trait à la sécurité 8 %; les 15 % restants sont composés d'affaires diverses.

Le tableau 1B montre la répartition de la charge de travail selon la province ou le territoire. L'Ontario en totalise 41 %, suivi du Québec avec 26 %. La figure 2 montre une répartition des affaires selon le bureau régional du Conseil.

Figure 2
Demandes reçues en 1990-1991

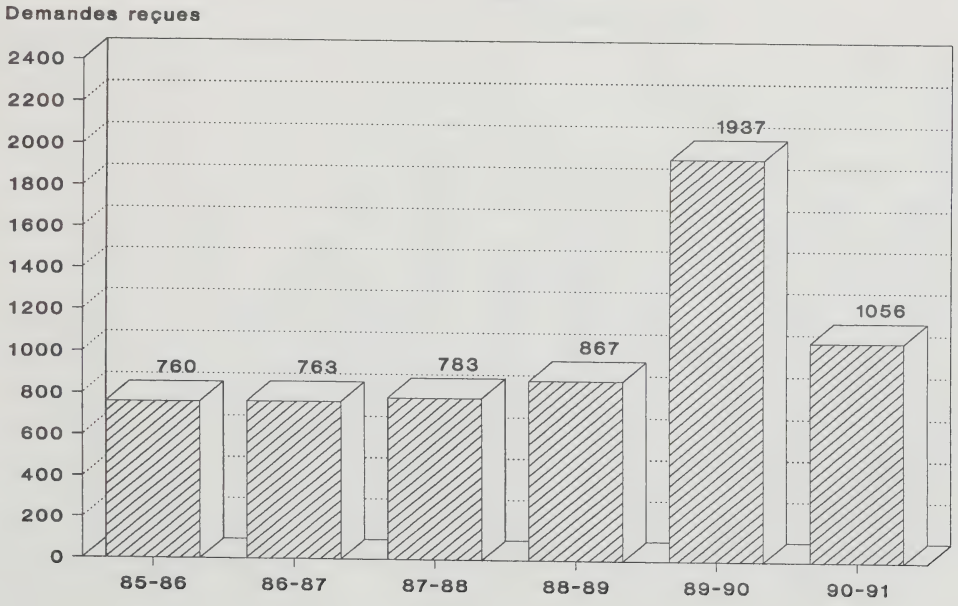
Région	Nombre de demandes reçues	% du volume d'affaires du Conseil
Pacifique	146	13,8
Centre	96	9,1
Ontario	378	35,8
Québec	276	26,2
Atlantique	105	9,9
RCN*	55	5,2
	1056	100 %

*(Région de la Capitale nationale)

Le nombre d'affaires reçues par les bureaux régionaux, sauf celui de la RCN, a baissé par rapport au nombre record de l'an dernier.

En raison, d'une part, du grand nombre de nouvelles affaires dont le Conseil a été saisi et, d'autre part, des compressions budgétaires ou des augmentations négligeables des budgets ces dernières années, l'arriéré s'élève maintenant à 1 842 affaires. Cela correspond à un volume de travail de plus de deux ans pour le Conseil et s'ajoute aux affaires qui sont reçues chaque jour. Même si les 945 affaires réglées cette année constituent un record, l'arriéré continue d'augmenter. Le Conseil a

Figure 1



Renvois

1. **Réseau de Télévision Quatre Saisons Inc.** c. **Syndicat des employé-es de télévision Quatre Saisons (FNC-CSN)**, jugement prononcé à l'audience, n° A-1066-88, 3 mai 1990 (C.A.F.)

2. **Canada Post Corporation** v. **Letter Carriers' Union of Canada et al.**, jugement prononcé à l'audience, n° A-1180-88, 21 juin 1990 (C.A.F.)

3. **Woodward's Limited.** v. **International Association of Machinists and Aerospace Workers** (1990), 116 N.R. 181 (C.A.F., n° A-138-90)

4. **Abdessalem Saadi** c. **Le Syndicat canadien des officiers de la marine marchande et autre**, jugement prononcé à l'audience, n° A-142-89, 16 mai 1990 (C.A.F.)

5. **Garry Lloyd Ager** c. **Les Travailleurs unis des transports et autres**, jugement prononcé à l'audience, n^os A-185-89 et A-38-90, 6 mars 1991 (C.A.F.)

6. **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne, S.A.** c. **Syndicat canadien de la Fonction publique et autre**, jugement prononcé à l'audience, n° A-422-90, 18 février 1991 (C.A.F.)

7. **Emery Worldwide, a CF company** c. **Office and Technical Employees Union, Local 15**, jugement prononcé à l'audience, n^os A-604-89 et A-52-90, 16 octobre 1990 (C.A.F.)

8. **Canada Post Corp.** v. **Letter Carriers' Union of Canada** (1990), 111 N.R. 345 (C.A.F., n° A-64-89)

9. **Linton Deane Walker** c. **Conseil canadien des relations du travail**, jugement prononcé à l'audience, n° A-92-90, 25 avril 1991 (C.A.F.)

10. **Travailleurs unis des transports** c. **Central Western Railway Corp.**, [1990] 3 R.C.S. 1112; (1990), 76 D.L.R. (4th) 1; et 91 CLLC 14,006

position ouverte exploité par le CN. La Cour suprême de Canada a renversé la décision du Conseil et a statué que les relations du travail chez Central Western relevaient de la compétence provinciale.

Dans un premier temps, la Cour suprême, sous la plume de l'honorable juge en chef Dickson, a décidé que Central Western ne constituait pas une entreprise de compétence fédérale en vertu de l'alinéa 92(10)a) de la Loi constitutionnelle de 1867. Le seul fait que la voie ferrée de Central Western se raccorde au réseau d'une entreprise fédérale ne suffit pas pour faire du chemin de fer local une entreprise à caractère interprovincial. En outre, le changement de contrôle n'est pas déterminant quant à la question de compétence sauf si cela entraîne des modifications dans l'exploitation de l'entreprise. Comme Central Western contrôle et exploite sa voie ferrée sans l'intervention ni l'aide du CN, la Cour a conclu que le lien opérationnel existant entre Central Western et CN ne suffisait pas pour décider que Central Western relevait de la compétence fédérale.

Deuxièmement, la Cour s'est demandée si Central Western faisait partie intégrante du CN, des élévateurs à grain situés le long du chemin de fer ou du «réseau de transport du grain de l'Ouest», comme l'avait conclu le Conseil. La Cour a retenu la dépendance comme condition de compétence fédérale en matière de relations du travail.

Elle a conclu que, en ce qui concerne le CN, il n'y avait aucun lien quotidien ou de simultanéité entre les deux entreprises et aucune intégration puisque les deux compagnies fonctionnent indépendamment dans leur propre champ d'activité. Comme les employés de Central Western travaillent uniquement en Alberta et le CN ne dépend d'aucune manière des services de Central Western pour exploiter son entreprise, la Cour a jugé que ces facteurs militaient à l'encontre d'une conclusion en faveur de la compétence fédérale sur les employés de Central Western.

La Cour a aussi décidé que les élévateurs à grain ne pouvaient non plus fonder la compétence fédérale de Central Western car ceux-ci ne dépendent aucunement de Central Western pour le transport du grain, qui pourrait tout aussi bien être effectué par camions.

Finalement, la Cour a conclu que le chemin de fer Central Western ne peut faire partie intégrante du «réseau de transport du grain de l'Ouest» puisque ce dernier ne constitue pas un ouvrage ou une entreprise identifiable ou distincte.

L'honorable juge Wilson, dissidente, a pour sa part émis l'opinion que la Cour devait tenir compte des réalités du contexte des relations du travail pour déterminer la qualification constitutionnelle de Central Western. Selon madame la juge Wilson, Central Western relève de la compétence fédérale en matière de relations du travail parce qu'elle est, sur le plan fonctionnel, intégrée au CN. Les liens permanents existant entre les deux entreprises relativement au partage du travail quant au grain à transporter ainsi qu'au partage des profits, des coûts et de l'entretien de certaines installations matérielles ont amené la juge dissidente à conclure que les employés de Central Western ne devraient pas, en ce qui concerne les relations du travail, être soumis à un régime différent de celui qui s'applique aux employés du CN.

était irrecevable car elle avait été déposée plus de 90 jours après le dépôt de l'offre salariale à la table de négociation. Devant la Cour, Iberia a prétendu que le Conseil avait excédé sa compétence (1) en accueillant cette plainte au motif que le processus de négociation de mauvaise foi était continu et évolutif; (2) en autorisant une modification de la plainte après que le ministre du Travail eut donné son consentement; (3) en s'appuyant déraisonnablement sur trois décisions jurisprudentielles non pertinentes; et (4) en interprétant déraisonnablement la preuve concernant le fond du litige pour conclure à la mauvaise foi d'Iberia. La Cour d'appel fédérale a rejeté sans motifs la demande de révision judiciaire à l'audience.

Dans **Emery Worldwide, a CF company** c. **Office and Technical Employees Union, Local 15**[7], il était question de deux demandes dans lesquelles l'employeur contestait deux décisions du Conseil. Dans la première décision rendue le 4 décembre 1989, le Conseil avait accrédité l'intimée à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de la requérante. Dans la seconde décision, il avait fait droit à une plainte contre la requérante et avait ordonné la réintégration d'un employé à la suite d'une mise à pied illégale. L'employeur alléguait que le Conseil n'avait pas la compétence constitutionnelle voulue à l'égard des relations du travail des employés de son bureau de Richmond (C.-B.). Emery Worldwide est un intermédiaire de transport international qui exploite son entreprise dans le monde entier et dont le siège social est situé aux États-Unis. Le Conseil avait conclu que les activités de Emery Worldwide au Canada étaient similaires à celles auxquelles cette entreprise s'adonnait aux États-Unis, sauf que le bureau de Richmond avait recours à des sous-entrepreneurs pour le transport interprovincial et international. Le Conseil avait également conclu que les activités de Emery Worldwide au Canada s'inscrivaient dans le cadre de l'exploitation d'une entreprise fédérale principale indivisible et, par conséquent, relevaient de sa compétence. La Cour d'appel fédérale a maintenu cette décision, déclarant pour seul motif que le requérant ne l'avait pas convaincue que le Conseil avait commis une erreur susceptible de révision.

Dans **Canada Post Corp.** v. **Letter Carriers' Union of Canada**[8], la requérante contestait la décision du Conseil d'annuler les suspensions qu'elle avait imposées à trois employés qui avaient exercé leur droit de refuser de travailler parce qu'il y avait danger. Les trois employés en cause travaillaient comme camionneurs et étaient tenus en vertu de leur convention collective de franchir les lignes de piquetage afin d'assumer les responsabilités de leur emploi. Ils avaient refusé à quelques reprises de franchir avec leur véhicule la ligne de piquetage dressée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada engagée dans une grève légale par crainte de blesser les piqueteurs. Le Conseil avait conclu que les suspensions allaient à l'encontre de la Partie II du Code. Il avait jugé que les membres de l'AFPC qui participaient à la grève légale continuaient à être des employés en vertu de la Partie II du Code et avait conclu que le danger appréhendé était un danger au sens du Code. La Cour d'appel fédérale a souscrit au raisonnement qu'avait suivi le Conseil et a rejeté la demande de révision judiciaire.

L'affaire **Linton Deane Walker** c. **Conseil canadien des relations du travail**[9] découlait de la décision du Conseil selon laquelle la plainte du requérant alléguant manquement au devoir de représentation juste avait été déposée en dehors du délai de 90 jours prescrit par le paragraphe 97(2) du Code. Le requérant avait été congédié le 9 août 1979 pour le motif qu'il avait accumulé un plus grand nombre de points de démérite que le nombre permis par le régime de discipline de l'employeur. Un grief avait été présenté par suite du congédiement, mais les parties s'étaient entendues pour suspendre la procédure de règlement des griefs. Le syndicat avait informé M. Walker le 14 janvier 1981 qu'il ne donnerait pas suite à son grief. M. Walker avait été réembauché quelques années plus tard et il avait découvert dans son dossier personnel au CN qu'il n'avait pas reçu un avis qu'il aurait dû recevoir en 1979. M. Walker avait tenté de déposer un grief de congédiement, mais le syndicat avait refusé. Le 14 novembre 1989, il avait déposé auprès du Conseil une plainte dans laquelle il alléguait que, en ne donnant pas suite au grief conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur, le syndicat avait manqué à son devoir de représentation juste. Selon ce dernier, le requérant avait eu connaissance ou aurait dû avoir connaissance des circonstances ayant donné lieu à la plainte en janvier 1981. La Cour d'appel fédérale a rejeté les prétentions du requérant selon lesquelles il n'aurait pas été congédié légalement et a jugé que le Conseil n'avait commis aucune erreur en décidant comme il l'a fait.

Dans **Travailleurs unis des transports** c. **Central Western Railway Corp.**[10], il s'agissait de savoir si le Conseil avait la compétence constitutionnelle voulue pour déclarer que la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) avait vendu une partie de son entreprise à Central Western. Cette compagnie exploite une voie ferrée de 165 kilomètres, située entièrement dans les limites de l'Alberta, qu'elle a achetée du CN avec l'aide financière de ce dernier. CN tentait depuis 20 ans d'obtenir l'autorisation d'abandonner cette voie. La voie en question se raccorde au réseau ferroviaire du CN, mais elle est séparée du réseau par un écart de quatre pouces créé au moyen d'un dérailleur vérouillé en

Dans **Réseau de Télévision Quatre Saisons Inc.** c. **Syndicat des employé-es de Télévision Quatre Saisons (FNC-CSN)**[1], la requérante a eu gain de cause en Cour d'appel fédérale. Le 12 mai 1988, le Conseil avait rendu une ordonnance d'accréditation qualifiée de «décision partielle» visant «toutes les personnes ... employé(es) du réseau de Télévision Quatre Saisons». Le 20 mai 1988, l'employeur demandait de corriger l'expression «employés du réseau de Télévision Quatre Saisons» qu'il qualifiait d'erreur administrative. Le Conseil, à la suite d'une enquête plus approfondie, avait rendu une ordonnance d'accréditation définitive remplaçant «réseau de Télévision Quatre Saisons» par «Télévision Quatre Saisons». La requérante a plaidé en Cour d'appel fédérale que le Conseil, en rendant cette ordonnance, avait violé les règles de justice naturelle. La Cour a accueilli cet argument et annulé l'ordonnance du Conseil pour le motif que le Conseil n'avait pas respecté la règle audi alteram partem en tenant à l'insu de la requérante une enquête plus approfondie sur la désignation de l'employeur et en ne transmettant pas à la requérante certains documents dans un délai raisonnable lui permettant de réfuter ou compléter cette preuve nouvelle.

Dans **Société canadienne des postes** c. **Union des facteurs du Canada et autre**[2], la Cour devait décider si le Conseil avait commis une erreur manifestement déraisonnable en concluant que l'employeur avait violé l'article 94 du Code lorsqu'il avait pénalisé un employé pour avoir fait des déclarations publiques dans le cadre de ses fonctions de représentant syndical. L'employé en question, un président de section locale, s'était présenté devant un conseil municipal, en qualité de porte-parole de l'UFC, pour s'opposer à l'installation des superboîtes aux lettres et pour demander audit conseil de réclamer plus de services de livraison du courrier de porte à porte. L'employeur l'avait suspendu cinq jours pour avoir avancé des propos trompeurs et blessants à l'égard de la Société. Précisant qu'il y a une limite aux déclarations qu'un employé peut faire en sa qualité de dirigeant syndical, le Conseil avait conclu que les propos de l'employé en cause n'allaient pas assez loin pour qu'on puisse le priver de la protection du Code. La Cour a rejeté la demande de révision au motif qu'elle n'était pas convaincue que le Conseil avait commis une erreur susceptible de révision.

Dans **Woodward's Limited** v. **International Association of Machinists and Aerospace Workers**[3], la question en litige portait sur la désignation de l'employeur et le pouvoir du Conseil de modifier une demande d'accréditation. L'Association avait présenté une demande d'accréditation le 24 novembre 1989 dans laquelle «Woodward's Aviation Limited» était l'employeur désigné. Le 13 décembre 1989, l'Association demandait au Conseil de modifier le nom de l'employeur pour qu'il se lise «Woodward's Limited». Qualifiant cette modification de fondamentale, l'employeur demandait au Conseil de tenir une audience à ce sujet. Le Conseil avait fait droit à la demande d'accréditation modifiée et avait indiqué que la modification ne justifiait pas la tenue d'une audience. La Cour a maintenu cette décision et a conclu que le Conseil était autorisé à s'appuyer sur le rapport de l'agent enquêteur selon lequel l'identité de l'employeur ne prêtait pas à confusion.

L'affaire **Abdessalem Saadi** c. **Le Syndicat canadien des officiers de la marine marchande et autre**[4] découlait de la décision du Conseil de rejeter une plainte de pratique déloyale alléguant violation par le syndicat du devoir de représentation juste parce qu'elle avait été déposée en dehors des délais prescrits par le paragraphe 97(2) du Code. La demande présentée par M. Saadi en vue d'une révision judiciaire a été rejetée sans que des motifs soient formulés.

L'affaire **Garry Lloyd Ager** c. **Les Travailleurs unis des transports et autres**[5] portait sur deux demandes. La première demande contestait une décision dans laquelle le Conseil avait rejeté la plainte du requérant alléguant manquement au devoir de représentation juste. M. Ager, un membre de l'équipage de CN/VIA Rail, avait déposé un grief concernant la décision de l'employeur d'interdire l'usage ou la possession de boissons alcooliques dans un motel où les employés avaient l'habitude de faire halte. Le syndicat avait déposé un grief relativement à la même affaire, mais finalement le grief avait été réglé par suite de la clarification de l'interdiction. Dans la deuxième demande, le requérant contestait le rejet par le Conseil d'une autre plainte dans laquelle il alléguait avoir été transféré par l'employeur contrairement aux dispositions applicables de la convention collective. M. Ager demandait à la Cour d'appel fédérale d'ordonner la tenue d'une audience. La Cour a jugé que les règles de justice naturelle n'avaient pas été violées et que le Conseil n'avait commis aucune erreur de compétence.

L'affaire **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne, S.A.** c. **Syndicat canadien de la Fonction publique et autre**[6] découlait de la décision du Conseil d'accueillir deux plaintes de négociation de mauvaise foi. Dans la première plainte déposée le 28 août 1989, le syndicat reprochait à l'employeur d'avoir refusé d'accorder au personnel syndiqué les mêmes augmentations salariales qui avaient été accordées aux employés non syndiqués et, dans la deuxième plainte, il alléguait que depuis le mois d'août Iberia refusait de poursuivre les négociations tant que la première plainte ne serait pas retirée. L'employeur alléguait que la première plainte

Renvois

1. **Shur-Gain, une division de Canada Packers Inc.** (1990), décision du CCRT n° 789, non encore rapportée

2. Loi sur la Commission canadienne du blé, L.R.C. (1985), c. C-24

3. **Central Western Railway Corp.** c. **T.U.T.,** [1989] 2 C.F. 186; (1988), 47 D.L.R. (4th) 161; et 84 N.R. 321

4. **Cargill Grain Co.** c. **Canada (Conseil des relations du travail) (C.A.),** [1990] 1 C.F. 511; et (1989), 63 D.L.R. (4th) 174

5. **Greyhound Lines of Canada Ltd.** (1990), 90 CLLC 16,029; décision du CCRT n° 794, non encore rapportée en français

6. **Technair Aviation Ltée** (1990), décision du CCRT n° 812, non encore rapportée

7. **Pinkerton's of Canada Ltd.** (1990), 90 CLLC 16,061; décision du CCRT n° 820, non encore rapportée en français

8. **Air B.C.** (1990), 90 CLLC 16,035; décision du CCRT n° 797, non encore rapportée en français

9. **Société canadienne des postes** (1990), décision du CCRT n° 818, non encore rapportée

10. **Société canadienne des postes** (1988), 73 di 66; et 19 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 675)

11. **Société canadienne des postes** (1990), décision du CCRT n° 798, non encore rapportée

12. **Canwest Pacific Television Inc. (CKVU)** (1990), 91 CLLC 16,005; décision du CCRT n° 821, non encore rapportée en français

13. **Marine Atlantic Inc.** (1990), 91 CLLC 16,001; décision du CCRT n° 822, non encore rapportée en français

14. **Canadian Imperial Bank of Commerce (Powell River Branch)** (1991), 91 CLLC 16,014; décision du CCRT n° 843, non encore rapportée en français

15. **Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada** (1991), décision du CCRT n° 845, non encore rapportée

16. **Société Radio-Canada** (1991), décision du CCRT n° 846, non encore rapportée

17. **Canadian Broadcasting Corporation** (1990), 91 CLLC 16,007; décision du CCRT n° 839, non encore rapportée en français

18. **Paul Horsley et autres** (1991), décision du CCRT n° 861, non encore rapportée

droits de représentation du SPC, le CEN et la commission d'appel étaient tout simplement allés trop loin. Ils ont voulu infliger un châtiment exemplaire aux plaignants pour faire bien comprendre aux autres anciens membres de l'UFC de ne pas appuyer des activités de maraudage.

Le Conseil a fait droit à la demande des plaignants d'être réintégrés dans les rangs du syndicat et d'être autorisés à participer aux activités syndicales qui influent sur leurs activités quotidiennes d'employés. Il a ordonné au SPC d'annuler les mesures disciplinaires imposées aux huit plaignants et de les réintégrer dans ses rangs.

contenaient des allégations qui, si elles étaient établies, pouvaient prouver qu'il fallait redéfinir l'unité de négociation, de sorte qu'il était conforme à ses principes d'instruire l'affaire.

La Société Radio-Canada a présenté une demande en vue de faire réviser la structure de négociation de ses réseaux français et anglais. Le Conseil s'est prononcé d'abord sur les limites des deux réseaux, puis il a rendu une décision partielle, **Société Radio-Canada**[16], dans laquelle il a donné le profil général de quatre unités habiles à négocier, tout en se réservant le droit de préciser ultérieurement la description définitive de chacune de ces unités. Il a retenu dans cette décision partielle trois principes bien établis de sa jurisprudence: (1) les unités de négociation doivent être décrites en termes génériques; (2) les unités ne doivent pas être fragmentées ou multipliées, sauf pour d'excellentes raisons; et (3) le personnel de supervision ne doit pas faire partie de la même unité que les gens qu'il supervise.

Plaintes

Dans **Canadian Broadcasting Corporation**[17], un animateur de radio a été forcé de choisir entre son poste d'animateur ou son poste à l'ACTRA, quand le public a eu connaissance d'un article qu'il avait rédigé pour le journal officiel du syndicat au sujet de l'accord de libre-échange. D'après Radio-Canada, en agissant de la sorte, l'animateur avait enfreint la politique journalistique de la Société et avait donc porté atteinte à son image d'impartialité.

L'employeur avait demandé que l'affaire soit renvoyée à l'arbitrage. Après réflexion, le Conseil a jugé que certains aspects de l'affaire soulevaient des questions juridiques importantes qui ne pouvaient pas être tranchées correctement ou complètement à l'arbitrage.

La majorité du Conseil a déclaré que la publication d'un article destiné aux membres du syndicat est une activité syndicale protégée par l'article 8 du Code, quel que soit son sujet. L'article en question était lié aux intérêts collectifs du syndicat et les opinions qu'il contenait n'étaient ni téméraires, ni formulées dans le but de nuire, ce qui aurait fait perdre à son auteur la protection du Code. Les syndicats sont libres de choisir leurs porte-parole et d'exprimer leurs opinions dans leurs journaux officiels.

La preuve a révélé que la décision de Radio-Canada à l'égard de l'animateur n'avait pas été prise dans un dessein antisyndical. La position de l'employeur lui avait été dictée par sa politique journalistique, qui n'a pas pour but de saper le syndicat. Toutefois, la majorité était d'avis que l'employeur n'avait pas de motif commercial suffisant pour forcer le président du syndicat à choisir entre son poste électif et son poste d'animateur. En agissant ainsi, l'employeur s'était ingéré dans les affaires du syndicat. La décision de l'employeur avait privé le syndicat de son président et avait porté atteinte à son droit de désigner ses représentants.

Le Conseil a jugé qu'il suffisait de déclarer que Radio-Canada était intervenue dans les affaires du syndicat, et que l'animateur était libre de reprendre son poste de président de l'ACTRA s'il le désirait.

La minorité dissidente a dit n'être pas d'accord sur la question de savoir ce qui constituait de l'ingérence et a ajouté que les activités licites d'un syndicat n'étaient pas toutes protégées par le Code: elles doivent avoir trait au processus de négociation collective pour être protégées. En l'espèce, ces activités étaient d'ordre purement politique, de sorte qu'elles n'étaient pas protégées. La minorité aurait donc rejeté l'allégation d'ingérence.

Dans **Paul Horsley et autres**[18], huit employés de la Société canadienne des postes ont déposé auprès du Conseil une plainte alléguant que le SPC les avait expulsés à perpétuité parce qu'ils refusaient de renoncer à leur carte de membre de l'UFC. D'après le SPC, les plaignants avaient participé à des activités de maraudage tout en conservant leurs postes de délégués syndicaux du SPC.

Le Conseil a jugé que, en l'absence de preuve de véritables activités de maraudage contre le SPC, le Conseil exécutif national (CEN) et la commission d'appel du syndicat avaient agi de façon arbitraire et déraisonnable et appliqué les normes de discipline du syndicat de façon discriminatoire. En fait, le comité de discipline qui avait exigé que les plaignants démissionnent de leurs postes de délégués syndicaux du SPC avait dit être convaincu qu'ils avaient représenté leurs membres de leur mieux.

Dans les circonstances, le Conseil a jugé que les actions du SPC avaient porté atteinte à la liberté d'association fondamentale des plaignants. Le Code donne aux employés le droit de tenter de changer d'agent négociateur ou de faire révoquer les droits de négociation de l'agent en place si c'est ce que la majorité d'entre eux désirent. C'est précisément ce que les plaignants avaient tenté de faire, mais seulement après avoir été accusés, condamnés et destitués de leurs postes.

Toute l'argumentation du SPC était focalisée sur les tentatives de l'UFC de reconquérir ses droits de négociation. Dans son désir ardent de défendre les

prouver. Le Conseil n'a pas ordonné la tenue d'un scrutin de représentation.

La demande a été contestée par bon nombre d'employés, entièrement appuyés par l'employeur. Le syndicat demandait l'inclusion de ces employés pour le motif que leurs postes avaient toujours été visés par la portée de l'unité accréditée. Les employés en question ont prétendu que le syndicat porterait atteinte à la liberté d'association qui leur était garantie par la Charte canadienne des droits et libertés s'il ne tentait pas d'obtenir leur appui, et que le Conseil avait outrepassé sa compétence en se servant de ses pouvoirs de révision pour les inclure dans une unité de négociation sans passer par la procédure normale d'accréditation. S'associant aux vues des juges d'instances supérieures pour qui la liberté d'association protégée par la Charte ne s'étend pas jusqu'à la négociation collective, le Conseil a rejeté l'argument fondé sur la Charte. Il a aussi rejeté le deuxième argument en citant des exemples de sa propre jurisprudence, où il avait ajouté des employés à des unités de négociation dans le contexte de demandes de révision sans s'informer des désirs desdits employés, quand la représentativité de l'agent négociateur ne faisait aucun doute.

Dans une autre affaire, **Marine Atlantic Inc.**[13], le Conseil a encore dû trancher une objection préliminaire faisant état d'un manque de preuves d'appui. Les deux demandes de révision en question découlaient d'une restructuration majeure des unités de négociation chez Marine Atlantique S.C.C., en 1989. À ce moment-là, le Conseil avait jugé quatre grandes unités habiles à négocier. Il savait que les exclusions et les inclusions n'étaient pas toujours conséquentes, mais il avait décidé d'agir rapidement pour accréditer les nouveaux agents négociateurs. Deux agents négociateurs accrédités à l'égard des unités d'employés brevetés et non brevetés avaient décidé par la suite de présenter une demande de révision, afin de rectifier la situation.

Le Conseil a rappelé sa politique au sujet des demandes de révision et rejeté l'objection préliminaire. Il a aussi ajouté qu'il considérait comme des accréditations originales les accréditations accordées dans le contexte de ce nouveau genre de demandes de révision présentées par des employeurs désireux de réaligner des structures de négociation complexes ou désuètes.

La question que le Conseil a dû trancher dans **Canadian Imperial Bank of Commerce**[14] consistait à savoir s'il y avait lieu d'inclure des employés occasionnels dans une unité de négociation composée d'employés permanents à temps plein et à temps partiel. La demande visait une unité de négociation comprenant les employés d'une seule succursale dans le secteur bancaire, secteur où le Conseil a auparavant eu tendance à exclure les employés occasionnels. Toutefois, dans cette affaire, les occasionnels ont toujours eu des intérêts en commun avec les autres employés; en outre, leur petit nombre faisait qu'ils ne risquaient pas de dominer l'unité de négociation et, dans le seul contexte où le Conseil accorde une importance prépondérante aux désirs des employés, ils avaient manifesté leur désir d'être représentés aux fins de la négociation collective. Le Conseil a donc agréé la demande, après avoir reconnu que les occasionnels étaient des employés au sens du Code et après avoir déclaré qu'il fallait juger chaque affaire individuellement.

Les syndicats intimés avaient présenté plusieurs objections préliminaires dans le cadre des deux demandes de révision présentées par la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) en vue d'obtenir la révision d'unités de négociation. Le Conseil a tranché ces objections dans une décision interlocutoire, **Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada**[15]. Il les a entendues en trois groupes.

Le premier groupe était celui des objections concernant la compétence du Conseil d'instruire les demandes, compte tenu du fait que ces demandes visaient les droits de représentation et que, si elles avaient été agréées, elles auraient porté atteinte à la liberté d'association. Le Conseil a rejeté ces objections en déclarant que l'article 18 du Code lui donnait le pouvoir de réviser la composition de n'importe quelle unité de négociation, même de sa propre initiative, et que, si sa décision modifiait les droits de négociation, ce n'en était qu'un aspect secondaire. Le droit d'un employé d'adhérer à un syndicat n'est nullement miné par des demandes de ce genre.

Le deuxième groupe d'objections portait sur l'admissibilité de la demande, étant donné que les unités de négociation existantes avaient été établies relativement peu de temps auparavant, et que l'employeur aurait dû faire valoir ses arguments à ce moment-là. Le Conseil a rejeté ces objections aussi, déclarant qu'on ne lui avait pas demandé alors, comme on l'avait fait dans les demandes de révision, d'étudier la question de la viabilité continue de l'organisation des unités de négociation du CN en fonction des métiers. Comme il s'agissait là d'une question différente, la nouvelle position prise par l'employeur ne pouvait pas être considérée comme un élément dont il aurait dû faire état au moment de l'établissement des unités de négociation.

Le troisième groupe d'objections portait sur la pertinence des demandes. Le Conseil a décidé que les demandes

Le Conseil a étudié les activités normales des entreprises en cause pour déterminer s'il s'agissait d'entreprises fédérales principales ou de parties vitales, essentielles ou fondamentales d'une entreprise fédérale principale. Il a conclu qu'elles étaient principalement de compétence provinciale. Les services de sécurité sont nécessaires, mais rien dans la preuve n'a permis au Conseil de conclure qu'il s'agissait de parties vitales, essentielles ou fondamentales des entreprises en cause, sauf dans le cas des employés affectés à la base des Forces canadiennes d'Ottawa. Le sort de ce groupe d'employés devra être déterminé par les parties.

Le Conseil a rejeté les deux demandes d'accréditation et la plainte de pratique déloyale de travail, étant donné qu'il estimait qu'elles ne relevaient pas de sa compétence.

Révision

Le Conseil a statué sur trois demandes d'accréditation et une demande de révision[8], toutes liées à la composition des unités de négociation chez AirBC. Les demandes d'accréditation avaient pour objet de créer des unités distinctes pour les pilotes, les régulateurs et les agents de bord, en morcelant de grandes unités existantes. La demande de révision résultait d'un conflit de compétence intersyndical à l'égard des fonctions effectuées dans l'aire de trafic. Le Conseil a décidé de sa propre initiative d'étudier l'ensemble de la structure de négociation et a jugé qu'il y avait cinq unités habiles à négocier. Il a ajouté aux trois unités visées une unité de préposés à l'entretien et une autre de préposés aux services à la clientèle. Il a en outre ordonné la tenue de scrutins de représentation, étant donné qu'il s'agissait, dans le cas des trois premières unités visées, d'une situation de maraudage.

Le Conseil était aux prises avec un dilemme: il devait décider d'accepter la fragmentation afin de préserver la communauté d'intérêts ou de s'en tenir à la préférence actuelle pour les grandes unités dans tout le Canada. Il s'est fondé sur le fait qu'il est courant, dans le secteur du transport aérien, que ces groupes professionnels constituent des unités de négociation distinctes. En outre, il a tenu compte dans sa décision des désirs des employés; bien qu'ils ne soient pas déterminants, ces désirs contribuent réellement à l'établissement et au maintien de relations du travail paisibles et stables.

Dans **Société canadienne des postes**[9], l'Union des facteurs du Canada (UFC) a présenté une demande assimilable à un «maraudage partiel», en demandant à être accréditée en vue de représenter les facteurs et courriers des services postaux, ce qui aurait morcelé une unité que le Conseil avait jugée habile à négocier en 1988 (**Société canadienne des postes**[10]), et pour laquelle le Syndicat des postiers du Canada (SPC) avait été accrédité à la suite d'un scrutin de représentation.

Le SPC a soulevé des objections préliminaires au sujet de l'admissibilité de la demande, des preuves des désirs des employés et du statut du syndicat requérant. Dans une décision partielle, **Société canadienne des postes**[11], le Conseil a jugé que les demandes ne pouvaient pas être considérées comme des demandes de réexamen, en raison de la situation de maraudage, même si elles impliquaient la remise en question d'une unité de négociation établie depuis peu, et qu'elles étaient par conséquent admissibles. Il a aussi jugé que, même s'ils avaient été versés sous condition, les frais exigés comme preuve d'adhésion étaient une expression des désirs des employés, ce qui n'était pas déterminant dans une affaire de ce genre sans la tenue d'un scrutin de représentation. Le Conseil a donc admis les preuves d'adhésion qui lui avaient été soumises. Enfin, il a jugé qu'il n'incombait pas à l'UFC d'établir son statut de syndicat et a imposé à l'intimé la charge de prouver le contraire.

La demande présentée en vue d'obtenir la fragmentation de l'unité que le Conseil avait déjà jugée habile à négocier a été rejetée, parce que les allégations de non-viabilité de ladite unité qu'avait faites l'UFC étaient liées au devoir de représentation et fondées sur des décisions rendues avant 1978. La viabilité pesait plus lourd dans la jurisprudence du Conseil avant 1978; le concept est désormais lié plus étroitement à la capacité de conclure une convention collective. Enfin, le Conseil a conclu que l'habileté à négocier devait être évaluée en fonction de toute une série de critères et non d'un seul.

Dans **Canwest Pacific Television Inc. (CKVU)**[12], l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (NABET) a présenté une demande en vue de faire élargir l'accréditation dont elle avait hérité à la suite de la prise de contrôle d'une station de télévision de Vancouver, en Colombie-Britannique. Étant donné que NABET avait hérité de tous les droits, privilèges et obligations de son prédécesseur, le Conseil a étudié la question comme si le certificat qu'il était appelé à mettre à jour avait été délivré à NABET en 1979.

NABET cherchait à faire ajouter à l'unité existante certains postes qui en différaient radicalement. La demande a donc été examinée en fonction des règles applicables aux demandes d'accréditation, dont l'une oblige le syndicat à prouver qu'il jouit de l'appui de la majorité des employés dont il réclame l'inclusion dans l'unité de négociation. NABET n'a pas réussi à le

Accréditation

Dans **Shur-Gain, une division de Canada Packers Inc.**[1], le syndicat a demandé à être accrédité en vue de représenter un groupe d'employés d'une usine d'aliments pour animaux située à Truro, en Nouvelle-Écosse. L'employeur a contesté la demande en soutenant que l'usine de Truro était de compétence provinciale. Selon lui, l'usine n'était pas assujettie à la Loi sur la Commission canadienne du blé[2], étant donné qu'on y produisait des aliments pour poissons ne contenant pas de grains, de sorte qu'elle échappait à la définition traditionnelle d'une usine d'aliments pour animaux.

Le Conseil a traité des pouvoirs déclaratoires du Parlement garantis par l'alinéa 92(1)c) de la Loi constitutionnelle de 1867, et des présumées restrictions en ce qui concerne les ouvrages par rapport aux entreprises. À cet égard, il a adopté la décision majoritaire de la Cour d'appel fédérale dans **Central Western Railway Corp.** c. **T.U.T.**[3] et a jugé que les entreprises ou les divisions identifiables d'entreprises qui exploitent des ouvrages déclarés être des ouvrages fédéraux correspondent à la définition d'une entreprise fédérale au sens de l'article 4 du Code.

En outre, le Conseil a examiné la portée géographique de la déclaration faite en vertu de l'article 76 de la Loi sur la Commission canadienne du blé et a adopté le point de vue unanime de la Cour d'appel fédérale dans **Cargill Grain Co.** c. **Canada (Conseil des relations du travail) (C.A.)**[4], selon lequel ladite déclaration s'applique à l'échelle du Canada et n'est pas limitée à l'Ouest ni aux «régions désignées».

Dans **Greyhound Lines of Canada Ltd.**[5], le Conseil a examiné plusieurs demandes. Le syndicat maraudeur a d'abord présenté une première demande d'accréditation dont il s'est désisté par la suite, puis il en a présenté une deuxième. Quand le Conseil a décidé de tenir un scrutin de représentation, le syndicat en place a présenté une demande de réexamen de cette décision, prétendant que le Conseil n'aurait pas dû autoriser le retrait de la première demande d'accréditation pour des raisons de principe, et qu'il n'aurait pas dû permettre la présentation d'une deuxième demande après le retrait de la première. En outre, toujours d'après le syndicat en place, la période ouverte était terminée. Le Conseil a rejeté la demande de réexamen.

Le syndicat en place a demandé que la décision du Conseil de rejeter sa première demande de réexamen soit réexaminée. Il a soutenu que le Conseil n'avait pas donné de raisons suffisantes pour justifier sa décision d'autoriser le syndicat rival à retirer sa première demande et d'accueillir la deuxième. Il a aussi prétendu que la deuxième demande d'accréditation ne pouvait pas être accueillie, parce qu'elle était tardive, et que le Conseil n'avait pas appliqué correctement l'article 31 de son Règlement en décidant de l'entendre au fond. Le Conseil a jugé que l'article 31 du Règlement avait pour objet de permettre aux employés d'exercer leur droit d'adhérer à un syndicat, de cesser d'y adhérer ou d'en changer. Une partie peut toujours présenter une demande, mais le Conseil peut refuser de l'accueillir.

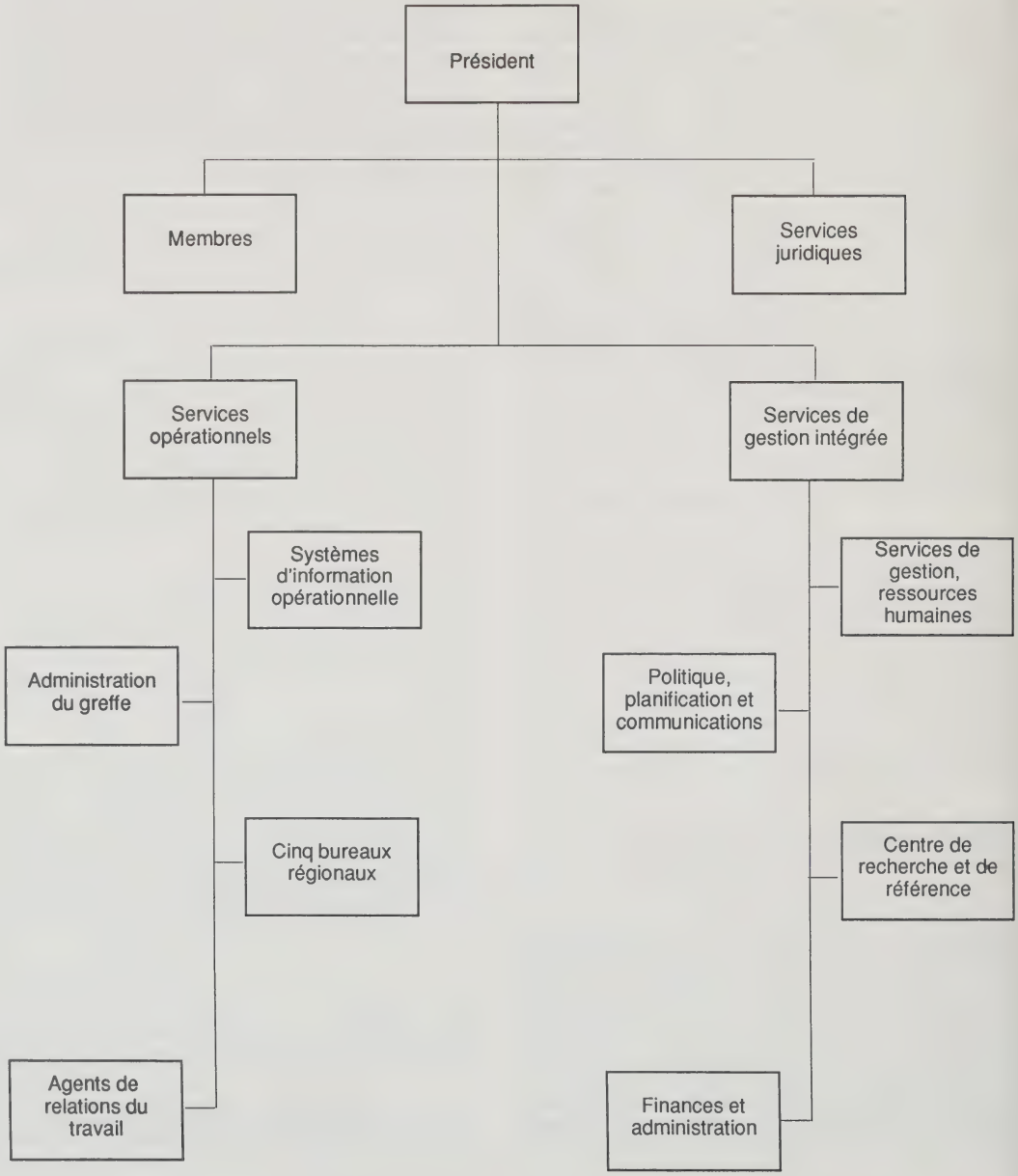
Dans l'affaire en question, le Conseil a permis au syndicat requérant de se désister de sa première demande et a décidé d'accueillir celle qu'il avait présentée par la suite. Autrement dit, il a décidé d'évaluer l'appui dont il bénéficiait en ordonnant la tenue d'un scrutin. Le Conseil ne voyait aucune raison valide de réexaminer cette décision.

Quand le Conseil a dépouillé les bulletins de vote, il a constaté que le syndicat requérant n'était pas appuyé par la majorité des employés visés, de sorte qu'il a rejeté la deuxième demande d'accréditation.

Dans **Technair Aviation Ltée**[6], deux syndicats ont présenté des demandes d'accréditation en vue de représenter à toutes fins utiles le même groupe d'employés de Technair Aviation Ltée. Un agent du Conseil a enquêté sur le caractère représentatif des deux syndicats. Après avoir été informé par l'agent que son enquête avait révélé des irrégularités et des illégalités, la section locale des Teamsters en cause a déclaré qu'elle voulait se désister, sans donner d'explication. Compte tenu de la gravité des irrégularités constatées (certains employés n'avaient pas payé de leur poche la somme requise, et des signatures d'employés avaient été contrefaites) et du fait que la section locale des Teamsters n'avait pas donné d'explication, le Conseil a décidé de refuser de faire droit à la demande de désistement. Il a examiné la demande au fond et a jugé qu'elle ne satisfaisait pas aux exigences du Code et du Règlement en matière de représentativité. La demande des Teamsters a donc été rejetée.

Dans **Pinkerton's of Canada Ltd.**[7], la décision portait sur la compétence constitutionnelle du Conseil. Une association avait présenté des demandes d'accréditation en vue de représenter des agents de sécurité travaillant pour deux employeurs distincts dans la municipalité régionale d'Ottawa-Carleton, en plus de déposer une plainte de pratique déloyale de travail. Les deux employeurs offrent des services de sécurité. Toutes les parties étaient convenues que le Conseil avait compétence pour statuer sur les demandes, mais le Conseil lui-même n'en était pas convaincu.

Organigramme



Loi sur la protection des renseignements personnels au sein du CCRT.

L'**Administration du greffe,** qui relève également de cette Direction générale, se charge de la prestation de services liés à l'administration de greffe aux bancs du Conseil avant, pendant et après les audiences publiques et les réunions à huis clos du Conseil. Le personnel, se composant de quatre agents de greffe et du gestionnaire du service, exercent entre autres les fonctions suivantes: l'envoi de citations à comparaître, l'enregistrement des pièces justificatives, la préparation et l'envoi d'ordonnances et de décisions ainsi que la préparation d'un certain nombre de rapports qui sont nécessaires pour gérer les affaires et suivre leur cheminement.

En outre, la Direction générale assume un certain nombre de responsabilités subsidiaires, notamment l'entretien de relations avec d'autres ministères et organismes fédéraux et provinciaux en ce qui a trait aux questions d'intérêt commun, la préparation et l'envoi de certains documents d'information à l'intention du public ainsi que l'administration de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

c) Services juridiques

Les Services juridiques se composent de trois conseillers juridiques, d'une étudiante en droit, d'une adjointe administrative et d'une secrétaire juridique. Ils offrent aux membres du Conseil de même qu'à ses directions et services tous les conseils juridiques jugés nécessaires pour assurer la réalisation du mandat général du Conseil. Les conseillers juridiques représentent le Conseil dans la majorité des procédures de révision judiciaire.

aux employés du Conseil. En outre, il fait fonction d'organisme ressource dans le domaine des relations de travail auprès d'autres bibliothèques, d'étudiants, d'avocats et de chercheurs.

Le **Service de gestion des ressources humaines** s'occupe de la classification, de la dotation, des relations de travail, de la formation et du perfectionnement, des programmes des langues officielles et d'équité en matière d'emploi, ainsi que de la paye et des avantages sociaux. De plus, il se charge de la planification des ressources humaines, et ce, dans le cadre de la planification des stratégies, des opérations et du travail. Il s'occupe également des questions de santé et de sécurité au travail ainsi que des programmes d'aide aux employés.

La **Direction de la Politique, de la planification et des communications** est chargée de l'examen et de la mise à jour des politiques et procédures opérationnelles du Conseil, de la recherche, de l'analyse statistique, de l'étude des projets de modification du Code (et des modifications mêmes), ainsi que de l'élaboration, la révision et de la distribution de documents d'information à l'intention du public (voir la liste qui suit). Elle examine également tous les projets de loi déposés au Parlement afin de se tenir au fait de tous ceux qui pourraient toucher le Conseil.

Le groupe de l'**Informatique** se charge de l'automatisation de toutes les fonctions liées à l'exploitation et à l'administration du Conseil. Ce service gère l'acquisition de logiciel et de matériel, la formation et l'entretien, de même que les contrats de service à l'égard du matériel existant.

La section de la **Gestion des documents** est responsable de la gestion globale des documents du Conseil. Inclus dans ses responsabilités sont la conception, l'élaboration et la mise à jour du système de classification par matières du Conseil; la prestation des services de gestion des documents; l'élaboration et la mise à jour de l'inventaire des renseignements détenus par le Conseil; la sécurité des renseignements et le programme de documents essentiels.

Publications

Décisions/Information («di»): publication trimestrielle et bilingue qui renferme les motifs des décisions rendues par le Conseil.

Le rôle du Conseil canadien des relations du travail: brochure bilingue qui décrit en termes simples les dispositions du Code canadien du travail et les pratiques du Conseil.

Circulaires d'information: série de circulaires portant sur des questions d'actualité et décrivant en termes simples les mécanismes du Conseil. À l'heure actuelle, trois circulaires sont mises à la disposition du public.

Bulletin bimestriel: document contenant un résumé de toutes les décisions rendues par le Conseil au cours d'une période de deux mois et expliquant où en sont les procédures judiciaires concernant les dossiers du Conseil.

Il est également possible de se procurer un exemplaire d'une décision particulière dans les deux langues officielles, ainsi que des résumés bilingues de toute décision publiée par le Conseil.

Pour obtenir des renseignements concernant les publications du Conseil, il suffit de téléphoner ou d'écrire au Service des communications ou de s'y présenter en personne.

b) Services opérationnels

La Direction générale des Services opérationnels s'occupe des fonctions d'enquête et de médiation du Conseil ainsi que du traitement et de la gestion de toutes les affaires. Les agents des relations du travail des cinq bureaux régionaux au Canada (Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg et Toronto) et de l'administration centrale à Ottawa se chargent des enquêtes et de la médiation. Ils assument également un rôle consultatif et éducatif auprès du milieu des relations du travail et des parties qui font affaire avec le Conseil, en ce qui a trait au rôle, aux politiques, aux pratiques, aux procédures et à la jurisprudence du Conseil.

Chaque bureau régional est administré par un Directeur régional (greffier) qui relève du Directeur général (greffier en chef) à Ottawa.

La division des **Systèmes d'information opérationnelle,** une composante de la Direction générale, est responsable d'un système automatisé de gestion des affaires et recherche documentaire, de la compilation des notes liminaires et des index des décisions du Conseil, de la tenue des dossiers des affaires et de la prestation d'autres services connexes. La gestionnaire de cette division est le coordonnateur désigné de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels et, à ce titre, se chargera de l'application de la Loi sur l'accès à l'information et de la

acquis de l'expérience dans ce domaine un peu partout au Canada, aux États-Unis et en Jamaïque.

Avant sa nomination, M. Eayrs a occupé les postes suivants: directeur exécutif du Construction Employers' Coordinating Council of Ontario, membre de la Commission des relations de travail de l'Ontario, vice-président du Tripartite Construction Industry Advisory Board, membre du Comité sectoriel de la construction du Centre canadien du marché du travail et de la productivité.

En outre, il a fait fonction de conseiller en matière de législation ouvrière dans le secteur de la construction auprès de quelques ministres du Travail de l'Ontario; il a occupé également bon nombre de postes chargés de règlement de conflits dans cette province. En sa qualité de professeur adjoint à l'Université de Waterloo, il a donné le cours portant sur les relations de travail dans le secteur de la construction qui faisait partie du programme de maîtrise en construction.

François Bastien

M. Bastien a une longue expérience dans le domaine du travail, ayant oeuvré pour la majeure partie de sa carrière à Travail Canada où il occupait dernièrement le poste de conseiller spécial auprès du sous-ministre. Auparavant, M. Bastien s'était intéressé au domaine du travail aux niveaux fédéral-provincial et international. Entre autres, il a été appelé à transiger avec le ministère japonais du Travail, le Conseil syndical du Commonwealth et l'OCDE. Au Canada, il a été actif dans le domaine des consultations entre le gouvernement fédéral et le monde syndical et patronal.

M. Bastien est diplômé de l'Université de Montréal (B.A.) et de l'Université d'Ottawa (M.A. et M.B.A.). Il est aussi diplômé du Collège canadien de la défense.

Mary Rozenberg

M^{me} Rozenberg, nommée au Conseil en septembre 1990, a débuté sa carrière dans l'enseignement comme éducatrice d'enfants d'âge préscolaire en 1975. En 1978, elle est devenue membre active du mouvement syndical et a occupé le poste de présidente de la section locale 1953 du Syndicat canadien de la Fonction publique de 1981 à 1984. Sa vaste expérience dans le domaine des relations de travail comprend la négociation et l'application de bon nombre de conventions collectives; l'organisation, la coordination et l'animation de conférences, de colloques et d'ateliers; l'instruction de divers cours au nom du SCFP, de la Fédération du travail de l'Ontario et du Congrès du travail du Canada, en plus de tâches liées aux relations de travail au sein de la Société canadienne des postes. M^{me} Rozenberg a exercé les fonctions d'agent des relations de travail à la Société des postes, dans la division de l'Atlantique (Halifax) et dans la division de York (Toronto), où elle s'occupait principalement des procédures de règlement des griefs et d'arbitrage. M^{me} Rozenberg était Membre de la Commission des relations de travail de l'Ontario de mai 1988 jusqu'à sa récente nomination au CCRT.

M^{me} Rozenberg détient un certificat en relations industrielles du Collège canadien des travailleurs, un diplôme en relations de travail du Humber College et un certificat en relations industrielles du Woodsworth College, de l'Université de Toronto. De plus, elle doit obtenir un diplôme d'Atkinson College, de l'Université York, en 1992-1993.

Personnel du Conseil

Les personnes susmentionnées sont nommées par décret, mais le reste du personnel est composé de fonctionnaires. À la fin de l'année financière, 97 fonctionnaires travaillaient au Conseil, dont 70 à l'administration centrale à Ottawa et 27 dans les bureaux régionaux.

Le Conseil se compose des secteurs suivants: Services de gestion intégrée, Services opérationnels et Services juridiques (voir l'organigramme à la page 10).

a) Services de gestion intégrée

La Direction générale des **Services de gestion intégrée** est chargée de tous les services de soutien en matière d'administration et de finances du Conseil. Pour remplir son mandat, la Direction générale se compose des divisions suivantes: Finances et administration, Centre de recherche et de référence, Gestion des ressources humaines, Politique, planification et communications, Informatique ainsi que Gestion des documents.

La division des **Finances et de l'administration** s'occupe de la prestation de tous les services administratifs essentiels et des services de soutien notamment: traitement de textes, achats, comptabilité, reproduction, courrier et locaux. Elle prend également les dispositions nécessaires concernant les salles et les services pour les audiences publiques du Conseil.

Le **Centre de recherche et de référence** à Ottawa fournit, grâce à sa collection spéciale de dossiers, d'ouvrages, de périodiques et de systèmes en direct, toute une gamme de renseignements aux membres et

Membres du Conseil

Calvin B. Davis

M. Davis, de Vancouver (C.-B.), qui a été nommé en septembre 1985, était membre à temps partiel du Conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique. Il était également chargé de recherches auprès du conseil d'hygiène et de sécurité du secteur de la construction de cette province. Membre de la section locale 97 de l'Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural et ornemental depuis 15 ans, il a travaillé sur les chantiers à titre de compagnon charpentier en fer et de contremaître général. Il a pris une part active aux affaires du syndicat en occupant plusieurs postes de direction et en siégeant comme représentant au comité de négociation. M. Davis a également fait partie de divers autres comités chargés des travailleurs en fer et a été représentant syndical auprès du Conseil du travail de la ville et du district de Vancouver, du conseil des métiers de construction de la ville et du district de Vancouver, des congrès de la fédération du travail de la C.-B. et des congrès des métiers de construction de la Colombie-Britannique et du Yukon.

Ginette Gosselin

M^me^ Gosselin est infirmière de profession. Elle possède une vaste expérience des relations de travail, particulièrement dans les secteurs public et parapublic. D'abord présidente de son syndicat régional, l'Alliance des infirmières de Montréal, M^me^ Gosselin devient en 1976 la première présidente de la Fédération québécoise des infirmières et infirmiers et le demeurera pendant huit ans. À ce titre, M^me^ Gosselin s'est occupée de tous les aspects des relations de travail: organisation et représentation des membres, organisation et coordination des services aux membres, négociation de conventions collectives, application desdites conventions, médiation, conciliation et arbitrage, ainsi que poursuite et règlement de grèves. Au cours de cette période, elle a également été, à l'occasion de négociations sectorielles avec le gouvernement du Québec, coprésidente du regroupement des infirmières et infirmiers du Québec. M^me^ Gosselin a aussi agi, pendant trois ans, comme membre du Conseil de la santé et des services sociaux de la région métropolitaine de Montréal. Au moment de sa nomination, M^me^ Gosselin était étudiante au département de sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal.

Evelyn Bourassa

M^me^ Bourassa a une longue expérience de la gestion et des relations de travail dans le domaine de la radiodiffusion. Au cours de sa carrière à la Société Radio-Canada, M^me^ Bourassa a représenté cette dernière lors de la négociation de conventions collectives et a dirigé des activités connexes. Elle a été responsable de l'application, de l'interprétation et de la mise en oeuvre desdites conventions ainsi que de leur gestion, notamment par l'entremise des comités mixtes et des comités de griefs et par arbitrage. Elle avait antérieurement occupé divers postes au sein du Syndicat canadien de la Fonction publique à titre de membre du Comité exécutif de la section locale 675, de coordonnatrice et de porte-parole du comité des griefs et de membre du Cartel intersyndical regroupant les syndicats du réseau français de la Société Radio-Canada.

Jacques Alary

M. Alary a acquis son expérience en relations de travail dans le secteur du transport routier en participant à la négociation de conventions collectives à différentes tables sectorielles provinciales. Il a également été responsable de l'application paritaire des décrets de convention collective ainsi que de la gestion d'un fonds de pension et d'une police d'assurance sectoriels. Il a participé à la formation et à la gestion d'une association sectorielle de santé et sécurité au travail dans le même secteur. Avant d'être nommé au Conseil, M. Alary était vice-président exécutif de l'Association du camionnage du Québec et membre de différentes associations provinciales et nationales d'intérêts divers.

Robert Cadieux

Avant d'être nommé au Conseil en octobre 1988, M. Cadieux était depuis 15 ans représentant syndical. Il a occupé pendant six ans le poste de vice-président au Québec et aux Maritimes du Syndicat international des travailleurs de l'électricité, de la radio et de la machinerie (SITE) qui, en 1984, a été fusionné avec le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada (STCC).

Au cours de sa carrière, il a été responsable de nombreux dossiers de négociation collective, d'arbitrage et de règlement de grève. Il a en outre oeuvré comme formateur en éducation syndicale.

M. Cadieux détient un diplôme en sciences sociales avec spécialisation en droit du travail de l'Université de Montréal.

Michael Eayrs

Depuis 1951, M. Eayrs a rempli diverses fonctions liées aux relations industrielles. Au début de sa carrière, il a

Conseil peut être saisi de telles affaires. Une autre exception est également prévue par le paragraphe 14(2) de la Partie I dans le cas d'une question non contestée.

Au cours de l'année 1990-1991, un membre a quitté le Conseil. Celui-ci tient à remercier publiquement M^me^ Linda M. Parsons pour les années qu'elle a consacrées au Conseil et au milieu des relations de travail. Elle continuera à agir en qualité de membre dans les affaires où sa participation continue s'avère nécessaire.

Voici une brève biographie des personnes qui étaient membres du Conseil au 31 mars 1991.

Président

J.F.W. (Ted) Weatherill

Avant sa nomination, M^e^ Weatherill a occupé plusieurs postes: de 1968 jusqu'au jour de sa nomination, il a pratiqué à plein temps en tant qu'arbitre en relations ouvrières; de 1964 à 1967, il a été vice-président de la Commission des relations de travail de l'Ontario; et, de 1960 à 1978, en plus de ses activités professionnelles, M^e^ Weatherill a occupé des chaires de droit à Osgoode Hall, à l'Université Western et à l'Université d'Ottawa.

M^e^ Weatherill est diplômé de l'Université de Toronto (B.A., LL.B.) et détient une maîtrise de l'Université Harvard. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1960.

M^e^ Weatherill est l'auteur de nombreux articles publiés dans des périodiques qui traitent de relations ouvrières et de droit du travail de même que de l'ouvrage intitulé: **A Practical Guide to Labour Arbitration Procedure**, Aurora, Canada Law Book Co., 1987.

Vice-présidents

Hugh R. Jamieson

Membre du Conseil depuis 1978, M. Jamieson a été nommé vice-président en juillet 1982. Avant de se joindre au Conseil, il a été vice-président du Conseil des relations du travail du Manitoba pendant cinq ans, responsable de l'application de la «Payment of Wages Act» et de la «Labour Relations Act» du Manitoba. Au cours de cette période, il a exercé les fonctions de président suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba durant les absences prolongées du Président. Avant 1973, il a été greffier suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba ainsi qu'inspecteur du travail au sein de l'administration de cette province. En cette qualité, il devait mener des enquêtes sur divers conflits de travail et agir à titre de médiateur.

Thomas M. Eberlee

M. Eberlee a été sous-ministre fédéral du Travail pendant huit ans avant d'être nommé en août 1982. Il a fait carrière pendant plus de 25 ans au sein des fonctions publiques provinciale (Ontario) et fédérale. Avant de se joindre à Travail Canada en 1974, il avait occupé plusieurs postes dans l'administration provinciale de l'Ontario, notamment comme sous-ministre des Services sociaux et communautaires et comme sous-ministre du Travail. Il a été membre de comités du cabinet et de commissions responsables de questions telles que les droits de la personne, la formation de la main-d'oeuvre et les relations employés-employeur dans le secteur de la construction. Il est titulaire d'un diplôme en histoire moderne de l'Université de Toronto.

Serge Brault

M^e^ Brault a été nommé en avril 1984. Après avoir obtenu son baccalauréat ès arts et sa licence en droit de l'Université de Montréal, il a été admis au Barreau du Québec en 1971. Il s'est ensuite spécialisé en droit privé à la Sorbonne, à Paris (bourse du gouvernement français et de l'Université du Québec). Par la suite, M^e^ Brault a pratiqué le droit auprès d'une des fédérations membres de la Confédération des syndicats nationaux et, depuis 1974, en pratique privée; il s'est intéressé à tous les aspects des relations de travail. En outre, M^e^ Brault a été chargé de cours en droit du travail et en droit civil à l'Université du Québec à Montréal, ainsi qu'à l'Université de Montréal.

Louise Doyon

M^e^ Louise Doyon, de Montréal, est entrée en fonction le 15 mai 1989. Après des études en droit à l'Université Laval de Québec, elle a été admise au Barreau du Québec en 1969 et s'est dès lors spécialisée en droit du travail et en relations du travail. D'abord comme conseillère juridique, elle a exercé le droit auprès de la Confédération des syndicats nationaux, à Montréal, jusqu'en 1979. De 1979 jusqu'à sa nomination, M^e^ Doyon a été professeure au Département des Sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal. En cette qualité, elle a enseigné le droit du travail et d'autres matières connexes tant au niveau du baccalauréat que de la maîtrise. Elle a, de plus, été chargée de cours à l'École de formation professionnelle du Barreau du Québec de 1986 à 1988.

En outre, le Parlement a élargi le pouvoir discrétionnaire du Conseil en ce qui concerne les grèves ou les lock-out illégaux en conférant à ce dernier l'autorisation de rendre des ordonnances de ne pas faire dans le cas d'un arrêt de travail illégal. Le Conseil a aussi été chargé d'autoriser des poursuites, fonction que le ministre du Travail exerçait auparavant.

Un nouveau champ de compétence est maintenant reconnu au Conseil par la Partie IV (maintenant Partie II). Les décisions des agents de sécurité portant sur les conditions de travail dangereuses peuvent en effet lui être renvoyées et il peut instruire les plaintes d'employés alléguant qu'ils ont fait l'objet de discrimination pour avoir exercé leurs droits en matière de sécurité.

Le projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail, a de nouveau modifié le Code et est entré en vigueur le 18 juillet 1984. Les modifications les plus récentes apportées à la Partie V du Code comprenaient les suivantes.

- Une nouvelle définition de l'expression «entrepreneur dépendant» a été ajoutée.

- Le Code prévoit le précompte obligatoire par l'employeur, à la demande du syndicat, des cotisations de tous les employés membres d'une unité de négociation, qu'ils soient ou non membres dudit syndicat.

- Le Code peut passer outre aux dispositions d'une convention collective lorsqu'un employé, en raison de ses convictions ou croyances religieuses, s'oppose à l'adhésion à un syndicat ou au versement des cotisations syndicales normales. Le Conseil peut maintenant déroger à l'obligation d'adhérer à un syndicat et autoriser le versement du montant équivalant à la cotisation syndicale à un organisme de charité enregistré au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu.

Enfin, la nomination de membres à temps partiel qui aideront le Conseil à assumer les fonctions énoncées à la Partie IV du Code a été prévue; en outre, tout membre du Conseil peut statuer sur une demande ou sur une question incontesté soumise au Conseil en vertu de la Partie V du Code.

En 1989, le Code canadien du travail a été renuméroté et la Partie V (Relations industrielles) est devenue la Partie I (Relations du travail), ce qui s'est fait par l'adoption des Lois révisées du Canada. D'autres modifications ont été apportées à la Partie I; elles étaient simplement destinées à normaliser le libellé de la loi et non à modifier le sens de ses dispositions.

Compétence constitutionnelle

Les relations de travail relèvent principalement des provinces. Toutefois, au palier fédéral, le Conseil canadien des relations du travail a compétence dans toutes les provinces et dans les territoires en ce qui concerne les ouvrages, entreprises ou affaires de nature fédérale ressortissant au pouvoir législatif du Parlement du Canada. Voici, en termes généraux, la liste des secteurs et activités visés:

- Transport aérien
- Banques
- Radiodiffusion et télévision
- Communications
- Sociétés d'État
- Minoteries, usines d'aliments et élévateurs
- Débardage
- Activités dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon
- Chemins de fer (interprovinciaux et internationaux)
- Transport routier (interprovincial et international)
- Navigation et expéditions par eau
- Divers ouvrages que le Parlement déclare être à l'avantage du Canada en général

On estime que 700 000 employés sont assujettis aux dispositions de la Partie I du Code canadien du travail. Le Conseil est également chargé d'appliquer certaines dispositions de la Partie II du Code (Sécurité et santé au travail), comme il est expliqué plus loin aux pages 29 et 30.

Composition du Conseil

Le Conseil est composé de membres à plein temps qui possèdent de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations industrielles et du droit du travail. Afin que le Conseil reste un organisme vraiment national, les membres choisis viennent des quatre coins du pays. À titre de membres à plein temps d'un conseil impartial, ils ne peuvent pas occuper un autre poste rémunéré.

Aux termes de la loi, l'expédition des affaires du Conseil requiert la présence d'au moins trois membres, dont le président ou un vice-président, sauf en ce qui concerne les renvois ou plaintes fondés sur la Partie II du Code canadien du travail (Sécurité et santé au travail). À cet égard, selon l'article 156 de la Partie II, tout membre du

En 1973, le Parlement a remanié le Conseil canadien des relations du travail à la suite de l'adoption de la Partie V (maintenant Partie I) du Code canadien du travail. Par suite des recommandations faites par l'Équipe spécialisée Woods (**Les relations du travail au Canada: Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail,** Ottawa, Bureau du Conseil privé, 1968), le Conseil est devenu un tribunal autonome, impartial et quasi judiciaire jouissant de pouvoirs légaux concernant l'exécution, l'interprétation et l'application de la Partie V du Code canadien du travail. Le Conseil a également été désigné comme «ministère» au sens de la Loi sur l'administration financière et devait fonctionner en tant qu'organisme indépendant de Travail Canada. Le Parlement a énoncé les principes directeurs qui sous-tendent le rôle du «nouveau» CCRT - la promotion de relations de travail fructueuses - dans le préambule du Code canadien du travail.

Une fois établi, le Conseil a installé son siège à Ottawa, comme l'exigeait le Parlement. Étant donné que son champ de compétence englobait les deux territoires et toutes les provinces du Canada, il lui a fallu dès le début vaincre les difficultés que cette situation engendrait. Le Conseil a décidé que, pour rendre ses services accessibles, il devait se déplacer. Ainsi, il tient habituellement ses audiences à un endroit facile d'accès pour les parties qui doivent se présenter devant lui. En se déplaçant partout au pays, le Conseil se tient au fait des préoccupations des divers milieux de relations de travail.

Le Conseil doit offrir ses services, et notamment tenir ses audiences, dans les deux langues officielles du Canada. Il a jugé que, s'il voulait apporter une aide constante aux milieux de relations de travail, et ce, avec diligence, il lui fallait décentraliser ses services et être toujours présent dans les diverses régions du pays.

À cette fin, il a établi des bureaux régionaux à Dartmouth, à Montréal, à Toronto, à Winnipeg et à Vancouver et les a pourvus d'un directeur et d'agents des relations du travail expérimentés. On leur confie des affaires sur lesquelles ils sont chargés d'enquêter. Ils agissent également à titre de médiateurs dans le cas des plaintes de pratique déloyale de travail, ainsi que des grèves et des lock-out illégaux. Le règlement de ces plaintes et de ces différends évite au Conseil de tenir des audiences publiques coûteuses et fait ressortir l'aspect «redressement» de son approche dans les cas de ce genre. Quand les agents des relations du travail réussissent à régler des grèves et des lock-out illégaux, ils peuvent éviter les conséquences d'un arrêt de travail illégal prolongé et inattendu dans des services importants.

Par ailleurs, les bureaux du Conseil fournissent au public des renseignements sur le Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), de même que sur les politiques, la procédure et la jurisprudence du Conseil. De plus, ils tiennent l'administration centrale au courant des questions intéressant les divers milieux de relations de travail.

Loi habilitante

Le Code canadien du travail, la loi habilitante du Conseil, a subi au cours des années de nombreux changements. Avant 1973, la Partie V traitait essentiellement et presque exclusivement de l'acquisition et de l'extinction des droits de négociation. En 1973, la version modifiée du Code prévoyait l'exercice de fonctions supplémentaires par le Conseil, notamment:

- l'examen, la médiation, l'audition et le règlement des plaintes de pratique déloyale de travail formulées contre les employeurs, les syndicats et leurs agents;
- l'examen et le règlement des demandes concernant les changements technologiques; et
- la détermination des droits et obligations des employeurs et des agents négociateurs dans les cas de fusion ou de vente d'entreprise.

La «nouvelle» Partie V conférait en outre les droits de négociation aux employés professionnels, aux entrepreneurs dépendants et aux employés surveillants.

En 1978, le projet de loi C-8 a de nouveau modifié la Partie V du Code canadien du travail; il a élargi la compétence et les pouvoirs du Conseil. Les principaux aspects de ces modifications sont:

- la détermination de la volonté de la majorité des employés membres d'une unité de négociation à la date de la présentation de la demande d'accréditation ou à une autre date que le Conseil juge appropriée;
- l'obligation pour les syndicats de représenter d'une manière juste tous les membres de l'unité de négociation et l'obligation pour leurs bureaux d'embauchage d'élaborer des règles de placement justes et objectives; et
- sur renvoi par le ministre du Travail, l'établissement par le Conseil des modalités d'une première convention collective.

que les employeurs considèrent généralement comme essentielles à leur compétitivité, voire à leur survie, suscitent des questions difficiles et complexes liées à des droits individuels et institutionnels reconnus aussi bien qu'à la nature et aux effets de changements technologiques et organisationnels d'une portée considérable. Il s'ensuit que les audiences sur des affaires comme celles-là sont longues et compliquées. Le fait qu'on impose des «économies» au Conseil lui fait courir le risque très réel de ne plus avoir les ressources nécessaires pour trancher ces questions d'importance vitale. Nous pourrions donc aboutir, assez prochainement, à des pertes d'emplois et même à des pertes de recettes nationales qui dépasseraient de loin les sommes ridicules qui pourraient être économisées aux dépens des activités du Conseil.

* * * * *

Je tiens encore à remercier mes collègues du Conseil et les membres compétents et dévoués de notre personnel, d'un océan à l'autre. Ce n'est que grâce à leurs efforts que le Conseil a pu venir à bout de sa charge de travail actuelle.

En cette période de restrictions budgétaires où il faut faire - et où l'on fait - des économies, il vaut la peine de dénoncer les fausses économies. Durant toute la période à l'étude, et jusqu'au moment d'aller sous presse, le nombre d'affaires qui restent à trancher est demeuré très élevé: 150 % environ de la médiane de la dernière décennie. Il y a actuellement presque 2000 affaires en instance devant le Conseil, soit 10 fois plus qu'il y a 10 ans. Tous les postes de vice-présidents et de membres sont dotés; à cet égard, le Conseil est en mesure de s'acquitter de ses tâches de prise de décisions. Néanmoins, le personnel de soutien est demeuré pratiquement inchangé depuis 20 ans, et même si l'automatisation nous a permis d'absorber notre charge de travail sans augmenter nettement notre nombre de commis, les enquêtes sur le terrain, qui sont un élément vital des activités de relations du travail du Conseil, accusent fatalement un certain retard. Les agents des relations du travail du Conseil ont réussi, au fil des années, à régler environ les trois quarts des plaintes présentées. Toutefois, étant donné que leurs rapports sont extrêmement importants dans le cas des affaires qui font l'objet d'une audience, il est évident que même de petites coupures - à un moment où il faudrait obtenir de légères augmentations de l'effectif pour favoriser l'efficacité et la qualité de la gestion - ne peuvent que causer de longs retards et nous rendre inefficaces.

Il ne faudrait pas croire que les retards et l'inefficacité qui menacent les activités du Conseil sont simplement des phénomènes inévitables dans la période difficile que traverse le pays, de sorte qu'il faut s'en accommoder, sans plus. L'inefficacité et les retards dans le traitement de bien des affaires en instance devant le Conseil saperont la situation économique déjà grave du pays et accentueront encore nos difficultés. Les petites sommes qu'on réussira à économiser sur les activités du Conseil ne sont que de fausses économies, qui font perdre bien plus qu'un peu d'argent aux travailleurs, aux employeurs et au gouvernement, bref au pays tout entier.

Le Conseil canadien des relations du travail a une clientèle bien différente de celle de toutes les autres commissions des relations du travail d'Amérique du Nord. Ses «clients» - les travailleurs, les syndicats et les employeurs - oeuvrent dans des entreprises fédérales du secteur privé (les sociétés d'État sont réputées être des entreprises privées aux fins des relations du travail). Cette «clientèle» diffère de celle des autres commissions des relations du travail de deux façons très importantes: premièrement, son degré de syndicalisation est très différent, tant au niveau qualitatif qu'au niveau quantitatif; deuxièmement, dans l'ensemble, les entreprises qui relèvent du Conseil sont importantes et d'envergure nationale (chemins de fer, compagnies aériennes, entreprises de camionnage, banques, télécommunications et services postaux, pour ne nommer que les plus évidents) et leur survie est essentielle à la prospérité de l'économie et de la nation.

Le degré de syndicalisation dans le secteur privé de compétence fédérale est radicalement différent de celui de l'entreprise privée en général. On sait fort bien et on dit souvent que le pourcentage de syndicalisation de la main-d'oeuvre non agricole (syndicable) aux États-Unis est tombé en-deçà de 15 % et qu'il continue à baisser. Au Canada (les fonctionnaires, dont la grande majorité est syndiquée dans notre pays, sont exclus du calcul, afin que la comparaison soit plus juste), ce pourcentage est d'environ 19 %. Il a baissé chez nous aussi, quoique pas autant qu'aux États-Unis. Toutefois, pour l'ensemble de la main-d'oeuvre du secteur privé **de compétence fédérale,** ce pourcentage s'élève à quelque 60 %. (Ni Statistique Canada, ni Travail Canada ne peuvent fournir ces statistiques significatives, que nous avons calculées à partir de renseignements dont nous disposons et auxquels nous croyons pouvoir ajouter foi.) Ce pourcentage de 60 % est plus frappant encore lorsqu'on sait que la syndicalisation n'a pas encore vraiment touché la main-d'oeuvre très importante du secteur bancaire. Il faut aussi savoir que, pour la très grande majorité des travailleurs assujettis au Code canadien du travail, la syndicalisation n'est pas un phénomène éphémère: la plupart d'entre eux sont membres d'unités de négociation établies depuis longtemps et ils sont représentés depuis des années par des syndicats compétents et habituellement d'une maturité certaine.

Il reste que c'est l'examen des caractéristiques des entreprises fédérales qui révèle toute l'importance du travail du Conseil et qui souligne tout le ridicule d'économies qui freinent ou qui bloquent ses efforts. Non seulement la charge de travail est plus importante que jamais, compte tenu du nombre de demandes en instance (et qu'il faut analyser pour pouvoir le comprendre), mais encore a-t-on constaté une évolution extrêmement significative de la nature de certaines affaires dont le Conseil est appelé à connaître. Il s'agit d'affaires qui nécessitent l'examen et, le cas échéant, la révision de la composition d'unités de négociation. Il peut en résulter une transformation radicale de structures de négociation collective qui existent depuis des années. Et ces affaires peuvent découler d'une demande d'un employeur ou d'un syndicat - comme on l'a vu à la Société canadienne des postes et comme on le voit dans le secteur ferroviaire - ou elles peuvent faire suite à des fusions de grande ou de modeste envergure, comme celles qu'on a vues et qu'on voit encore dans le secteur du transport aérien. Les demandes de ce genre,

Table des matières

	Page
Message du Président	1
Le Conseil canadien des relations du travail	3
• Loi habilitante	3
• Compétence constitutionnelle	4
• Composition du Conseil	4
• Personnel du Conseil	7
• Organigramme	10
Motifs de décision	11
Révision judiciaire	17
Volume d'affaires du Conseil en 1990-1991	21
Examen des demandes reçues par genre d'affaire	23
Examen des demandes reçues par secteur d'activité	31
Tableaux statistiques	35
État financier	44

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

le 31 janvier 1992

L'honorable Marcel Danis
Ministre du Travail
Travail Canada
Place du Portage
Phase II
Hull (Québec)
K1A 0J2

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 121 du Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1991.

Le tout respectueusement
soumis,

J.F.W. Weatherill
Président

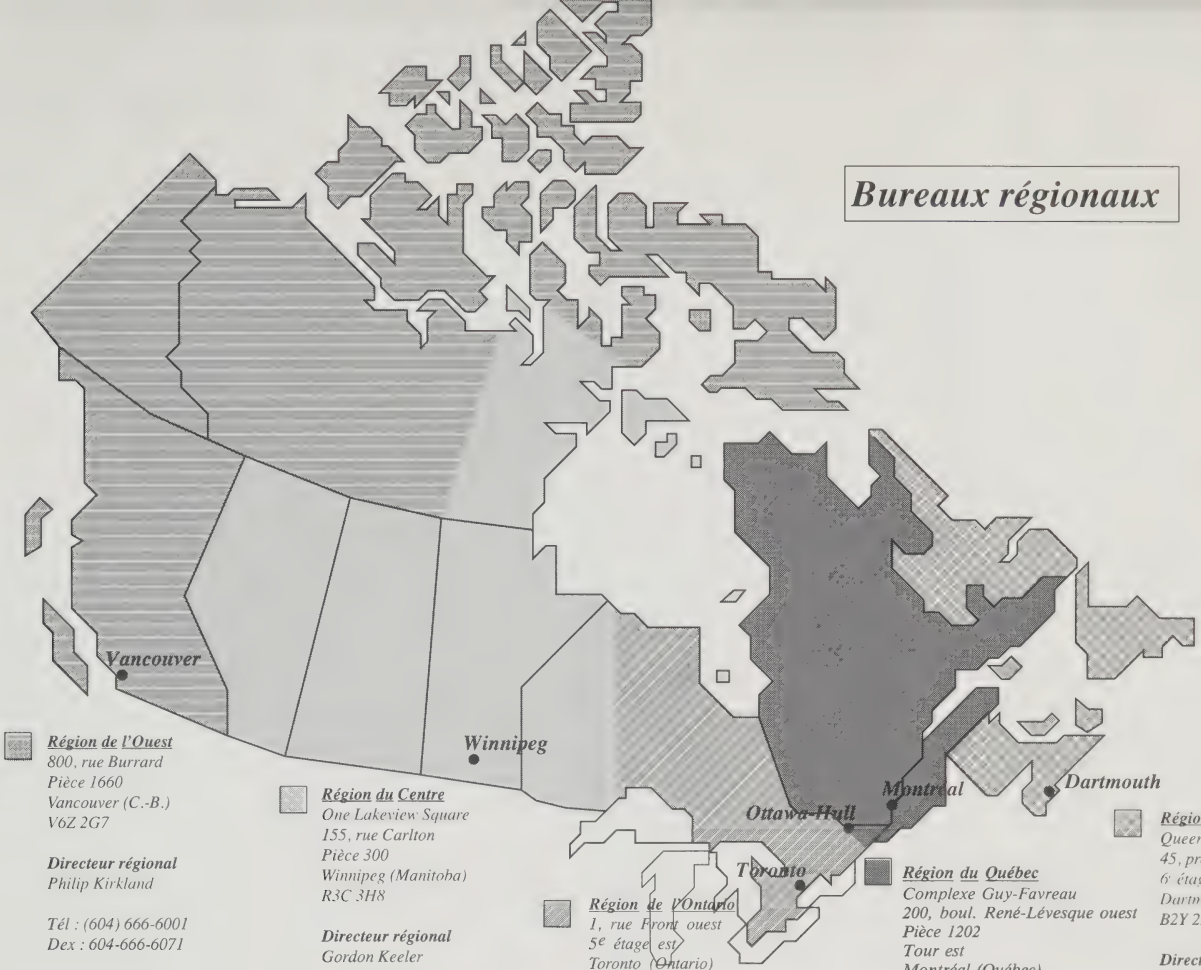
LIBERTÉS FONDAMENTALES

«Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.»

«Tout employeur est libre d'adhérer à l'association patronale de son choix et de participer à ses activités licites.»

(Article 8, Partie I,
Code canadien du travail)

Bureaux régionaux



Région de l'Ouest
800, rue Burrard
Pièce 1660
Vancouver (C.-B.)
V6Z 2G7

Directeur régional
Philip Kirkland

Tél : (604) 666-6001
Dex : 604-666-6071

Région du Centre
One Lakeview Square
155, rue Carlton
Pièce 300
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3H8

Directeur régional
Gordon Keeler

Tél : (204) 983-3145
Dex : 204-983-3170

Région de l'Ontario
1, rue Front ouest
5e étage est
Toronto (Ontario)
M5J 1A5

Directeur régional
Peter Suchanek

Tél : (416) 973-3782
Dex : 416-973-6543

Région du Québec
Complexe Guy-Favreau
200, boul. René-Lévesque ouest
Pièce 1202
Tour est
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

Directrice régionale
Suzanne Pichette

Tél : (514) 283-3258
Télex : 05556217
Dex : 514-283-3590

Région de l'Atlantique
Queen Square
45, promenade Alderney
6e étage
Dartmouth (N.-É.)
B2Y 2N6

Directeur régional
John Vines

Tél : (902) 426-7068
Dex : 902-426-7397

Membres du Conseil

PRÉSIDENT



J.F.W. Weatherill

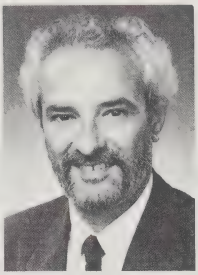
VICE-PRÉSIDENTS



H.R. Jamieson



T.M. Eberlee

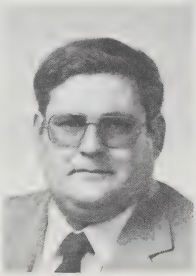


S. Brault



L. Doyon

MEMBRES



C.B. Davis



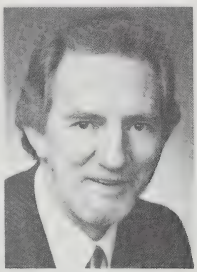
G. Gosselin



E. Bourassa



J. Alary



R. Cadieux



M. Eayrs



F. Bastien



M. Rozenberg

Conseil Canadien des Relations du Travail

18e RAPPORT ANNUEL

1990-1991

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Administration centrale

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

Tél.: (613) 996-9466
Télex: 053-4426
Télécopieur: (613) 995-9493

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1992
N° de cat. LR1-1991
ISBN 0-662-58781-2

Conseil Canadien des Relations du Travail

18e RAPPORT ANNUEL

1990-1991

CA1
L100
-A56

Government
Publications

Canada Labour Relations Board

19th ANNUAL REPORT

1991-1992

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Head Office

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

Tel.: (613) 996-9466
FAX: (613) 995-9493

© Minister of Supply and Services Canada 1993

Cat. No. LR1-1992

ISBN 0-662-59617-X

Canada Labour Relations Board

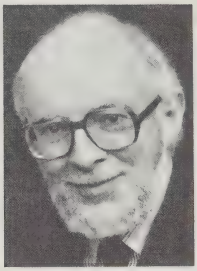
19th ANNUAL REPORT



1991-1992

Board Members

CHAIRMAN



J.F.W. Weatherill

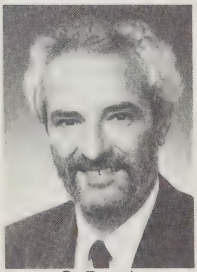
VICE-CHAIRS



H.R. Jamieson



T.M. Eberlee



S. Brault



L. Doyon



P. Morneault

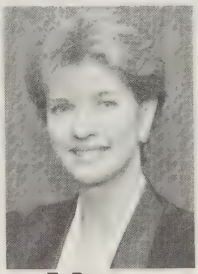
MEMBERS



C.B. Davis



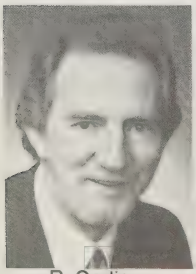
G. Gosselin



E. Bourassa



J. Alary



R. Cadieux



M. Eayrs

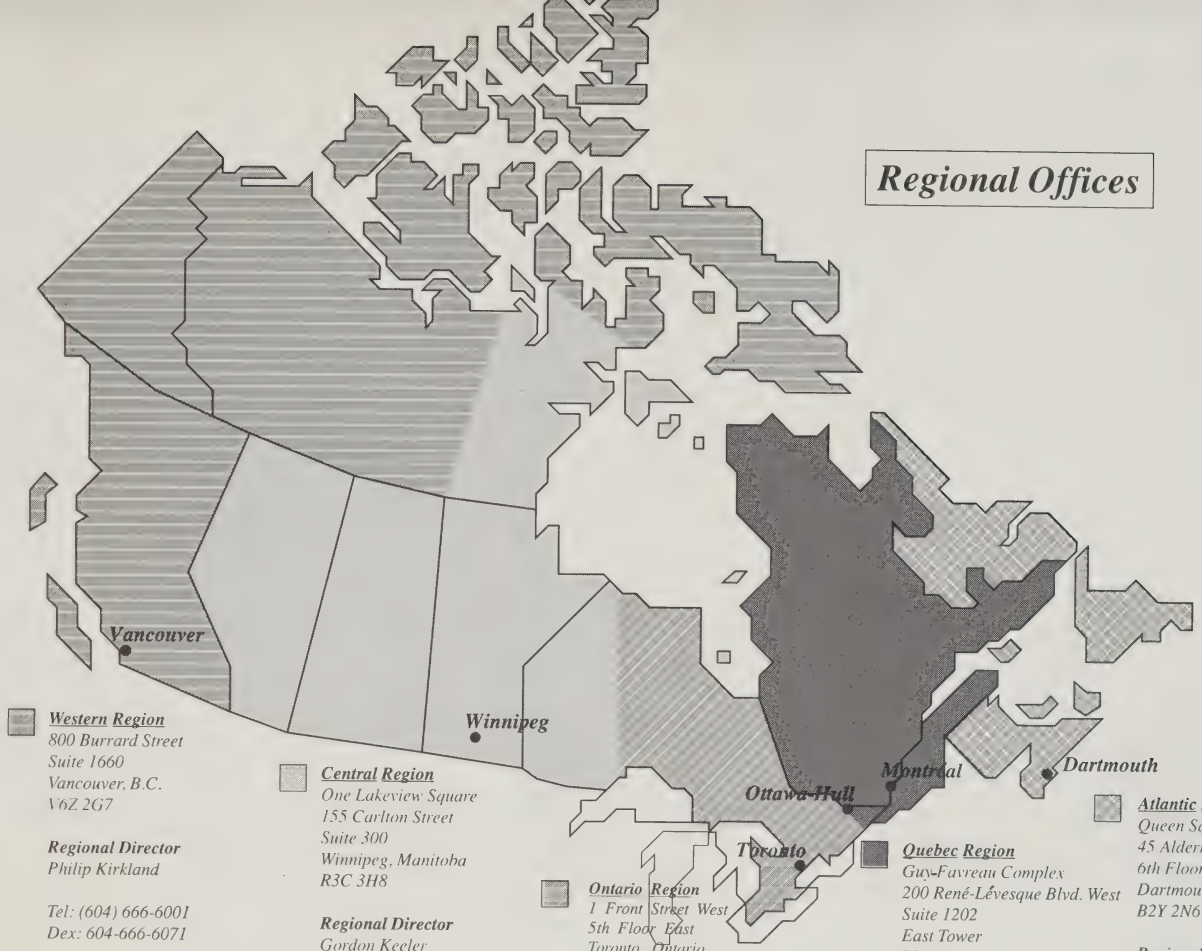


F. Bastien



M. Rozenberg

Regional Offices



Western Region
800 Burrard Street
Suite 1660
Vancouver, B.C.
V6Z 2G7

Regional Director
Philip Kirkland

Tel: (604) 666-6001
Dex: 604-666-6071

Central Region
One Lakeview Square
155 Carlton Street
Suite 300
Winnipeg, Manitoba
R3C 3H8

Regional Director
Gordon Keeler

Tel: (204) 983-3145
Dex: 204-983-3170

Ontario Region
1 Front Street West
5th Floor East
Toronto, Ontario
M5J 1A5

Regional Director
Peter Suchanek

Tel: (416) 973-3782
Dex: 416-973-6543

Quebec Region
Guy-Favreau Complex
200 René-Lévesque Blvd. West
Suite 1202
East Tower
Montréal, Quebec
H2Z 1X4

Regional Director
Suzanne Pichette

Tel: (514) 283-3258
Telex: 0556217
Dex: 514-283-3590

Atlantic Region
Queen Square
45 Alderney Drive
6th Floor
Dartmouth, Nova Scotia
B2Y 2N6

Regional Director
John Vines

Tel: (902) 426-7068
Dex: 902-426-7397

BASIC FREEDOMS

"Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities."

"Every employer is free to join the employers' organization of his choice and to participate in its lawful activities."

(Section 8, Part I,
Canada Labour Code)

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

February 26, 1993

The Honourable Marcel Danis
Minister of Labour
Labour Canada
Place du Portage
Phase II
Hull, Quebec
K1A 0J2

My Dear Minister:

In accordance with the provisions of Section 121 of the Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report on the activities of the Canada Labour Relations Board for the year ending March 31st, 1992.

Respectfully submitted,

J.F.W. Weatherill
Chairman

Table of Contents

	Page
Chairman's Message	1
The Canada Labour Relations Board	2
• Enabling Statute	2
• Constitutional Jurisdiction	3
• Composition of the Board	3
• Staff of the Board	6
• Organization Chart	9
Reasons for Decision	10
Judicial Review	15
Caseload Activity of the Board in 1991-1992	18
Caseload Review	20
Statistical Tables	29
Financial Statement	38

Chairman's Message

During the period under review, there was a significant increase in the Board's caseload caused mainly by disputes involving the Canada Post Corporation. As well, the nature of the caseload has continued to be complicated by the presence of a number of complex cases involving lengthy hearings, most notably with respect to the restructuring of bargaining units in the railway and broadcasting industries. As has been the case with all departments, the Board has been faced with necessary budget cuts. We have been able to adjust our work methods in order to accommodate these cuts and still get our work done, but we have not been able to achieve significant reductions in the time required to deal with the many different types of applications before the Board. It is urgent that we do so, in the interests both of industrial justice and of the efficiency of Canadian enterprises.

Board's Mandate: To contribute to and promote effective industrial relations in any such work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada.

The Board has received approval for the expenditure of funds for a modern system of informatics, and when this is in place, it is expected that real progress can be made toward a more efficient and rapid management of the caseload.

The Board has been fortunate in that none of its experienced Vice-Chairs or Members left during the period in question, and a fifth Vice-Chairman was appointed, bringing the Board for the first time to its maximum complement under the present legislation. During the period 1992-93, however (and this has already occurred at the time of writing), two of the most experienced Vice-Chairmen, Hugh R. Jamieson and Thomas M. Eberlee, have left on the expiry of their 10-year terms. With their departure, the Board and the labour relations community lose the benefit of lengthy and deep experience in labour relations and profound knowledge of the Board's jurisprudence and practices. This is not only an occasion to thank them for their matchless contributions to the work of the Board during a period of dramatic growth, but it is also an appropriate occasion to stress the importance of expertise and of practical experience as essential criteria for appointment to a specialist tribunal such as this.

* * *

I once again extend my thanks to my colleagues and to our hard-working and dedicated staff, from coast to coast.

In 1973, with the enactment of Part V (now Part I) of the Canada Labour Code, Parliament gave new life to the Canada Labour Relations Board. Following the Woods Task Force's recommendations (**Canadian Industrial Relations: The Report of the Task Force on Labour Relations** (Ottawa: Privy Council Office, 1968)), the new Board, an autonomous, non-representational and quasi-judicial tribunal, boasted statutory powers pertaining to the administration, interpretation and application of Part V of the Canada Labour Code. The Board was also designated as a "department" within the meaning of the Financial Administration Act, independent of Labour Canada. Parliament set out its philosophy of the "new" Board's role - promoting effective industrial relations - in the preamble to the Canada Labour Code.

Once established, the Board set up its head office in Ottawa as required by Parliament. One of the first challenges the Board faced was to overcome the problems involved in having jurisdiction in every province and territory in Canada. The Board decided that to provide reasonable access to its services, it had to travel. Therefore, it normally holds its hearings in a convenient location to all parties. By travelling across Canada, the Board keeps abreast of the issues the various labour relations communities must face.

The Board, which must provide its services, including hearings, in both official languages, decided to decentralize and establish a permanent presence in various regions to assist promptly and continuously the labour relations communities.

It set up regional offices in Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg and Vancouver and staffed them with experienced directors and labour relations officers. Cases are assigned to officers who investigate applications, as well as mediate unfair labour practice complaints and unlawful strikes and lockouts. Settling these complaints and disputes eliminates the need and expense of public hearings and emphasizes the remedial aspect of the Board's approach to these types of cases. Furthermore, when officers settle unlawful strikes and lockouts, they can avoid unlawful shut downs of important services for unexpected and extended periods.

The Board's offices provide information to the public on the Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations) as well as on the Board's policies, procedures and jurisprudence. They are also instrumental in keeping the Board updated and informed of issues affecting the local labour relations communities.

Enabling Statute

The Canada Labour Code, the Board's enabling statute, has over the years undergone numerous changes. Prior to 1973, Part V dealt essentially and almost exclusively with the acquisition and termination of bargaining rights. In 1973, the amended Code provided for additional duties and functions, which included the following.

- investigating, mediating, hearing and disposing of complaints of unfair labour practices against employers, unions or their agents
- investigating and disposing of applications respecting technological changes
- determining the rights and obligations of employers and bargaining agents in the case of mergers, amalgamations or sales of business

This "new" Part V also extended bargaining rights to professional employees, dependent contractors, and supervisors.

In 1978, Bill C-8 further amended Part V of the Canada Labour Code, enlarging the Board's jurisdiction and powers. Major features of the amendments to Part V included the following.

- The Board may determine the wishes of the majority of employees in a bargaining unit as of the date of filing of the application for certification or such other date it considers appropriate.
- The unions must fairly represent all members of the bargaining unit, and union hiring halls must establish fair and objective referral procedures.
- On referral from the Minister of Labour, the Board may settle the terms and conditions of first collective agreements.

Furthermore, Parliament broadened the scope of the Board's discretionary powers in dealing with unlawful strikes or lockouts by giving the Board the authority to issue cease and desist orders when unlawful work stoppages occur. The Board also acquired the function of granting consent to prosecute, a function formerly performed by the Minister of Labour.

Part IV of the Code (now Part II) granted the Board new jurisdiction with respect to the referral of a safety officer's decision to the Board regarding dangerous or unsafe working conditions and the hearing of employees'

complaints alleging discriminatory treatment for exercising their rights in relation to safety.

Bill C-34, An Act to Amend the Canada Labour Code, further amended the Code and was proclaimed into force effective July 18, 1984. These most recent amendments to Part V of the Code included the following.

- The Code contains a new definition of "dependent contractor."

- The Code provides for compulsory dues deduction from all employees in a bargaining unit by the employer, where the union so requests, whether or not the employees are union members.

- The Code has the authority to override the provisions of a collective agreement when an employee, because of his religious conviction or beliefs, objects to joining a trade union or to paying regular union dues. The Board may now waive the requirement of union membership and allow union dues to be paid instead to a registered charity within the meaning of the Income Tax Act.

Finally, the Code provides for the appointment of part-time Board members to assist the Board in carrying out its functions under Part IV of the Code and for disposal by any Board member of an uncontested application or matter referred to the Board under Part V of the Code.

In 1989, the provisions of the Canada Labour Code were renumbered, and Part V became Part I (Industrial Relations), through the adoption of the Revised Statutes of Canada. Other changes to Part I were simply intended to standardize the legislative language, not to alter the meaning of any section of Part I of the Code.

In December 1991, following the adoption of Bill C-44, the Board pursuant to section 34 has the power to appoint an "employer representative" if the employers have not done so.

Constitutional Jurisdiction

Labour relations are primarily a provincial responsibility. At the federal level, however, the Canada Labour Relations Board has jurisdiction in all provinces and territories with respect to federal works, undertakings or businesses within the legislative authority of the Parliament of Canada. In broad terms, the following industries and activities are covered.

- Air transportation
- Banking
- Broadcasting
- Communications
- Crown corporations
- Flour and feed mills and grain elevators
- Longshoring
- Industries in the Yukon and Northwest Territories
- Railways (interprovincial and international)
- Road transportation (interprovincial and international)
- Shipping and navigation
- Miscellaneous works declared by Parliament to be to the general advantage of Canada

An estimated 700 000 employees are covered by the provisions of Part I of the Canada Labour Code. In addition to its responsibilities under Part I of the Code the Board is responsible for certain provisions of Part II (Occupational Safety and Health), as outlined further at pages 26 and 27.

Composition of the Board

Board members are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. To ensure a truly national character, members are selected from various regions across Canada. As full-time members of a non-partisan Board, they cannot hold any other remunerated office or employment.

As stipulated in the legislation, the Board must carry out its business with not less than three members, one of whom must be either the chairman or a vice-chairman. Exceptions to this include references or complaints made pursuant to Part II of the Canada Labour Code (Occupational Safety and Health) and, in this regard, section 156 of Part II provides that any Board member may dispose of such cases. Another exception to the three-person panel, limited to uncontested matters, is provided in section 14(2) of Part I of the Code.

During the 1991-92 year, a vice-chairman was appointed. The Board welcomes Philippe Morneault.

The following contains a short biography of all the members of the Board as of March 31, 1992.

Chairman

J.F.W. (Ted) Weatherill

Prior to his appointment, Mr. Weatherill held several positions: from 1968 until the date of his appointment, he practised as a full-time labour-management arbitrator; from 1964-1967, he was Vice-Chairman of the Ontario Labour Relations Board; and from 1960 to 1978, besides his professional activities, he held various chairs of law at Osgoode Hall Law School, Western University and the University of Ottawa.

Mr. Weatherill is a graduate of the University of Toronto (B.A., LL.B.) and holds a Master's degree from Harvard University. He was called to the Bar of Ontario in 1960.

He wrote numerous periodical articles relating to industrial relations and labour law as well as the publication entitled: **A Practical Guide to Labour Arbitration Procedure** (Aurora: Canada Law Book Co., 1987).

Vice-Chairs

Hugh R. Jamieson

A member of the Board since 1978, Mr. Jamieson was appointed Vice-Chairman in July 1982. Before joining the Board, he was Vice-Chairman of the Manitoba Labour Relations Board for five years, administering the Manitoba Payment of Wages Act as well as the Labour Relations Act. During that time, he acted as Chairman of the Manitoba Labour Relations Board during extended absences of the Chairman. Prior to 1973, Mr. Jamieson had served as Deputy Registrar of the Manitoba Labour Relations Board and also as Labour Inspector of the Manitoba government involved in the investigation and mediation of labour disputes.

Thomas M. Eberlee

Mr. Eberlee was federal Deputy Minister of Labour for eight years prior to his appointment in August 1982. His public service career spans over 25 years in both the provincial (Ontario) and federal spheres. Before joining Labour Canada in 1974, he held several positions with the Ontario government, including that of Deputy Minister of Community and Social Services and Deputy Minister of Labour. He served on provincial cabinet committees and commissions on human rights, manpower training and labour management relations in the construction industry. He graduated from the University of Toronto with a degree in modern history.

Serge Brault

Mr. Brault was appointed in April 1984. Having obtained his B.A. and law degree at the University of Montréal, he was admitted to the Quebec Bar in 1971. Later he pursued specialized studies (scholarship from the French government and the University of Quebec) at the Sorbonne in Paris (private law). He then went on to practice law with one of the member federations of the Confederation of National Trade Unions and in 1974 went into private practice; he concentrated on all aspects of labour law. In addition to his professional activities, Mr. Brault lectured in labour law and civil law at the University of Quebec in Montréal and the University of Montréal.

Louise Doyon

Ms. Louise Doyon of Montréal took up office on May 15, 1989. After studying law at Laval University in Québec, Ms. Doyon was admitted to the Quebec Bar in 1969 and specialized in labour law and labour relations. Until 1979, she practiced law first as legal advisor to the Confederation of National Trade Unions in Montréal. Up to her appointment, Ms. Doyon taught labour law and other related subjects, at the Bachelor and Master's levels, at the University of Quebec in Montréal. She also lectured at the École de formation professionnelle of the Quebec Bar from 1986 to 1988.

Philippe Morneault

After completing a Bachelor of Arts degree at Saint-Thomas University, Philippe Morneault worked in the department of industrial relations of the Fraser Inc. paper mill, where he participated in the bargaining process, the administration of many collective agreements and the monitoring of security. He later filled the positions of safety inspector, then human rights officer at the New Brunswick Department of Labour.

In 1974, he attended New Brunswick University to study law and he was admitted to the New Brunswick Bar in 1977. From 1977 to May 1991, when he was appointed to the Board, Mr. Morneault practised law in a private firm and, during this period, arbitrated many grievances.

Members of the Board

Calvin B. Davis

Appointed in September 1985, Mr. Davis, of Vancouver, B.C., was a part-time member of the B.C. Labour Relations Board. He was also employed as a researcher

with the B.C. Construction Industry Health and Safety Council. A member of the International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers, Local 97, for 15 years, he has worked in the field as a journeyman ironworker and general foreman. Active in the affairs of the union, he served in executive capacities and was a representative on the negotiating committee. Mr. Davis also served on various other committees regarding the ironworking industry and was a union representative to the Vancouver and District Labour Council, Vancouver and District Building and Construction Trades Council, B.C. Federation of Labour conventions and British Columbia and Yukon Building Trades conventions.

Ginette Gosselin

A nurse by profession, Ms. Gosselin has extensive experience in labour relations, particularly in the public and parapublic sectors. Ms. Gosselin started out as president of her local union, the Alliance des infirmières de Montréal, and became in 1976 the first president of the Quebec Federation of Nurses, a position she held for eight years. In that capacity, Ms. Gosselin was involved in all aspects of labour relations: organization and representation of members, organization and co-ordination of services to the membership, negotiation and application of collective agreements, mediation, conciliation and arbitration, as well as strikes and their settlement. During that period, she also held the position of co-president of the Quebec nurses' association in the industry-wide negotiations with the Quebec government. Ms. Gosselin was a member of the Conseil de la santé et des services sociaux de la région de Montréal métropolitain for a three-year period. When she was appointed to the Board, Ms. Gosselin was studying law at the University of Quebec in Montréal.

Evelyn Bourassa

Ms. Bourassa has acquired vast experience in the broadcasting industry in the areas of management and labour relations. In the course of her career at the Canadian Broadcasting Corporation, Ms. Bourassa represented the Corporation during the negotiations of collective agreements and administered their related activities. Moreover, she was responsible for the application, interpretation, implementation and administration of these agreements, more specifically via joint committees, grievance committees and arbitration. Previously, Ms. Bourassa held various positions within the Canadian Union of Public Employees, i.e. member of the executive committee and co-ordinator of and spokesperson for the grievance committee of Local 675, and member of the Inter-union cartel comprised of unions in the CBC's French network.

Jacques Alary

Mr. Alary has acquired his labour relations experience in the road transportation industry by participating in the negotiation of collective agreements at various provincial industry-wide bargaining tables. Furthermore, he administered jointly industry-wide collective agreement decrees, a pension fund and an insurance policy. He participated in the formation and administration of a sector-based occupational health and safety association for this industry. Until his arrival at the Board, Mr. Alary held the position of executive vice-president of the Trucking Association of Quebec and was a member of several provincial and national associations of various interests.

Robert Cadieux

Mr. Cadieux, who was appointed to the Board in October 1988, had been a union representative for 15 years. During six years, he held the position of vice-president responsible for the Maritimes and the province of Quebec with the International Union of Electrical, Radio and Machine Workers (IUE) which, in 1984, merged with the Communications and Electrical Workers of Canada (CWC).

In the course of his career, he has been responsible for the negotiation of numerous collective agreements, as well as for the settlement of strikes. He has also appeared before many arbitration boards and has spent some time as monitor of union education.

Mr. Cadieux is a graduate in social sciences with specialization in labour law from the University of Montréal.

Michael Eayrs

Mr. Eayrs has been consistently engaged in various industrial relations activities since 1951. His early career included experience in most Canadian jurisdictions, the United States and Jamaica.

Prior to his appointment, Mr. Eayrs was Executive Director of the Construction Employers' Coordinating Council of Ontario; Member of the Ontario Labour Relations Board; Vice-Chairman of the Tripartite Construction Industry Advisory Board; Member of the

Canadian Labour Market and Productivity Centre Construction Sector Committee.

He has also advised several Ontario Ministers of Labour on Construction Labour Legislation and has held various disputes resolution appointments in that province. As an adjunct associate professor at the University of Waterloo, he has taught Construction Labour Relations in the Construction Master's programme.

François Bastien

Mr. Bastien has extensive experience in the field of labour, having spent the better part of his career in Labour Canada where he last held the position of special advisor to the Deputy Minister. Previously, Mr. Bastien was involved in federal-provincial and international labour affairs. This included dealings with the Japanese Ministry of Labour, the Commonwealth Trade Union Council and the OECD. In Canada, he has been actively involved in consultations between the federal government and business and labour.

Mr. Bastien is a graduate of the University of Montréal (B.A.) and the University of Ottawa (M.A. and M.B.A.). He is also a graduate of the National Defence College.

Mary Rozenberg

Ms. Rozenberg was appointed to the Board in September 1990. Her career as an Early Childhood Educator began in 1975. In 1978, Ms. Rozenberg became active in the union movement and was President of the Canadian Union of Public Employees, Local 1953, from 1981 to 1984. Her vast work experience in the labour relations discipline includes the negotiation and administration of a number of collective agreements; organizing, co-ordinating and leading conferences, seminars and workshops; teaching various courses on behalf of CUPE, the Ontario Federation of Labour and the Canadian Labour Congress; in addition to labour relations work in 1984 on behalf of Canada Post Corporation (CPC). Ms. Rozenberg has worked as a Labour Relations Officer for Canada Post, primarily in the Atlantic Division (Halifax) and York Division (Toronto) with particular responsibility for grievance and arbitration procedures. Ms. Rozenberg was a Member of the Ontario Labour Relations Board from May 1988 until her recent appointment to the CLRB.

She holds a certificate in Labour Studies from Labour College of Canada, a diploma in Labour Studies from Humber College, a certificate in Personnel and Industrial Relations from Woodsworth College (University of Toronto) and will be completing a degree at Atkinson College (York University) in 1992-1993.

Staff of the Board

Apart from the above appointees, all other Board employees are public servants. At the end of the fiscal year, 95 public servants worked at the Board: 69 worked in Ottawa and 26 in the regional offices.

This year, the Board experienced a few organizational changes. However, these changes do not alter its mandate and responsibilities. One of the former directorates (Policy, Planning and Communications) split up to become a new branch (Program Management and Review) and an altered directorate (Communications). The Board's operation now consists of the following areas: Corporate Management Services, Operations, Program Management and Review, and Legal Services (see organizational chart at page 9).

a) Corporate Management Services

The **Corporate Management Services** Branch is responsible for all aspects of the Board's administrative and financial support. To fulfill its mandate, this Branch consists of the following divisions: Finance and Administration, Reference and Research Centre, Human Resources Management Services, Communications, Informatics and Records Management.

The **Finance and Administration** division provides all essential administrative services and support, namely word processing, purchasing, accounting, reproduction and mail services, accommodation, and arranging facilities and services for all Board hearings.

The **Research and Reference Centre** in Ottawa provides informational support to Board members and staff, with its specialized collection of files, books, periodicals, and other research materials, as well as its on-line system. It also serves as a comprehensive resource in the field of labour relations for other libraries, students, lawyers, and researchers.

The **Human Resources Management Services** unit is responsible for classification, staffing, staff relations, training and development, official languages and employment equity programs, as well as pay and benefits. It is also responsible for conducting and integrating human resources planning within the framework of strategic, operational and work planning.

It deals with occupational health and safety matters, and employee assistance programs.

The **Communications** Directorate plays an important role in helping the Board fulfil its mandate. It is responsible for managing the Board's communications strategy and for its editing and publishing programs. These programs are aimed at promoting an understanding of labour relations within federal jurisdiction and at providing up-to-date information on the Board's jurisprudence on labour relations issues.

The Directorate is also responsible for the production and distribution of all official documents, in both official languages. It provides editing, translation and language consultation services and acts as liaison with the media.

Publications

Decisions/Information ("dl"): published quarterly, "di" is a bilingual publication containing Reasons for Decision issued by the Board.

The Role of the Canada Labour Relations Board: this bilingual booklet describes in layman's terms the provisions of the Canada Labour Code and the Board's practices.

Information Circulars: by way of a series of topical circulars, the Board describes in layman's terms its processes. At present, there are seven circulars available to the public.

Case Summaries: this document contains a summary of all cases decided by the Board during a two-month period. It also contains an update of the courts' involvement in the Board's files.

Copies of individual decisions are also available in both official languages as well as bilingual summaries of each published Board decision.

Information on all of the Board's publications and on subscription fees may be obtained by calling, writing or visiting the Communications Service.

The **Informatics** group provides automation for all operational and administrative functions of the Board. This service includes informatics planning and implementation, project management for software and hardware acquisitions, training and maintenance, as well as the management of service contracts on existing hardware.

The **Records Management** section is responsible for the overall management of the Board's records. Its responsibilities include the design, development and maintenance of the Board's subject classification system; the provision of records management services; the development and maintenance of the Board's inventory of information holdings; information security and the essential records program.

b) Operations

The **Operations** Branch is responsible for the investigation and mediation functions of the Board, the provision of Registrar services, as well as overall case processing and management. Labour relations officers in the Board's five regional offices (Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg and Vancouver), as well as at headquarters in Ottawa, carry out the investigation and mediation functions. They also fulfill an advisory and educational role to the labour relations community and to parties dealing with the Board concerning its role, policies, practices, procedures and jurisprudence.

Each regional office is headed by a Regional Director (Registrar) who reports to the Director General of Operations (Chief Registrar) in Ottawa.

The **Operational Information Systems** Division, also part of this Branch, manages the computerized case management and information retrieval system, compiles jurisprudential headnotes and indexes of Board decisions, and provides other related services. The manager of this division is also designated as the Board's Access to Information and Privacy Co-ordinator and, as such, is responsible for the application of the Access to Information and Privacy Acts within the CLRB.

Process Administration, another component of this Branch, provides process services to Board panels prior to, during and following public hearings and in-camera meetings of the Board. The staff, consisting of five process officers, a secretary and a manager, performs such functions as issuing subpoenas, recording exhibits and minutes of proceedings, preparing and issuing Board orders and decisions and preparing a number of reports essential to case tracking and management.

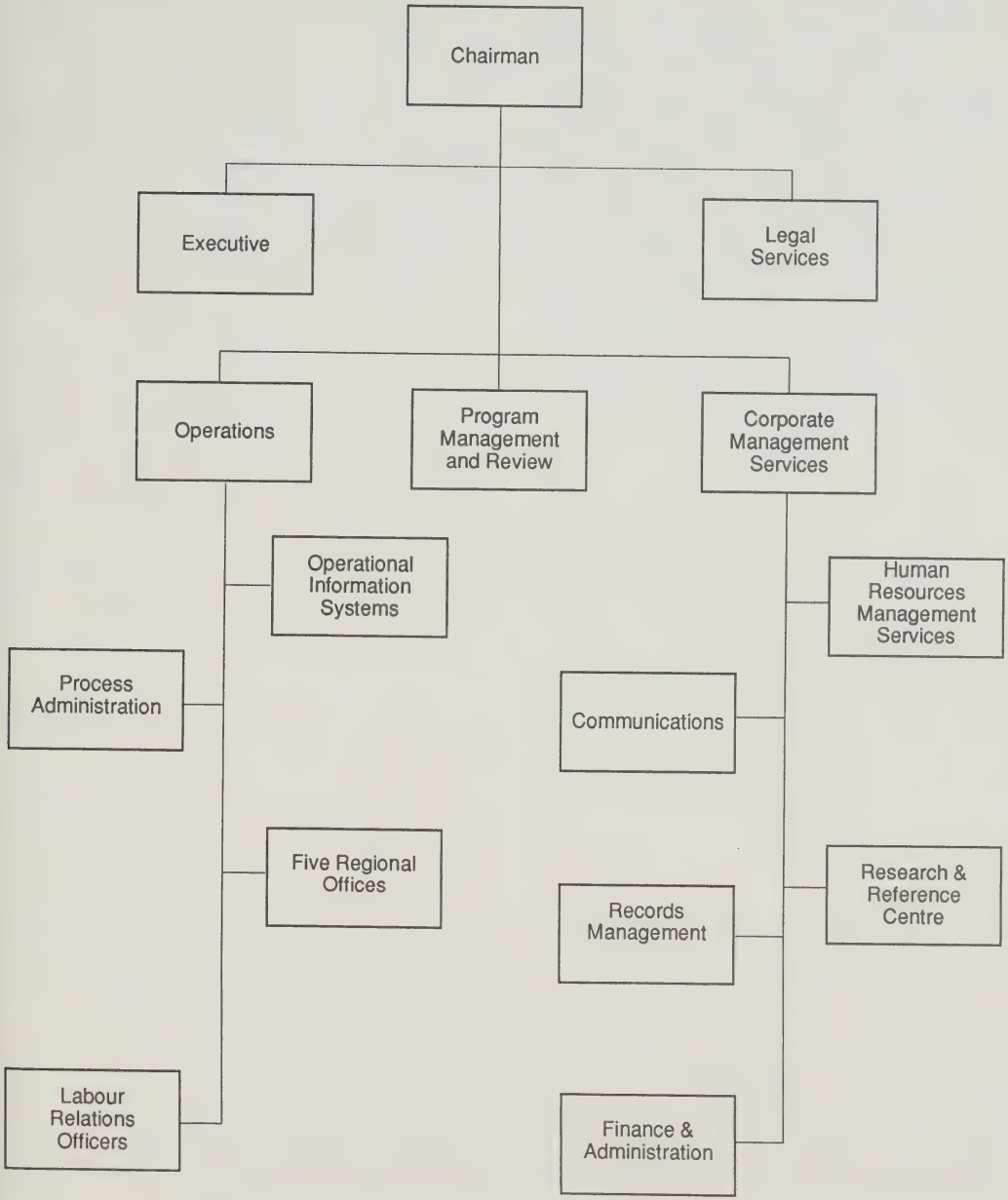
The Operations Branch is also responsible for a number of ancillary responsibilities, such as maintaining relationships with other federal and provincial boards and departments on matters of mutual concern, and preparing and providing certain types of information to the public.

c) **Program Management and Review**

The **Program Management and Review** Branch reviews and updates the Board's operational practices and procedures, conducts audits on case processing, reviews operational performance and co-ordinates the regulatory process. It also reviews new legislation before Parliament so as to be informed of any proposed legislation that may affect the labour relations community, the Board and the Canada Labour Code. When there are amendments to the Code, the Branch co-ordinates the procedural changes required to implement the amendments.

d) Legal Services

The **Legal Services** Branch consists of three legal counsel, a law student, an administrative assistant and a legal secretary. It provides the members of the Board and its various directorates and services all the legal assistance deemed necessary to fulfill the Board's general mandate. The Board's legal counsel represent the Board in most judicial review proceedings.


Chairman
Executive
Legal Services
Operations
Program Management and Review
Corporate Management Services
Operational Information Systems
Process Administration
Five Regional Offices
Labour Relations Officers
Human Resources Management Services
Communications
Research & Reference Centre
Records Management
Finance & Administration

Certification

The International Longshoremen's Association (ILA) filed an uncontested application for certification to represent a group of employees of *Halifax Grain Elevator Limited (HGEL).*[1] The Board refused to grant this application in view of special circumstances. The ILA has held since 1958 a certification certificate to represent the employees of the Halifax Port Corporation. In 1985, the Corporation leased its grain elevators to HGEL, which voluntarily recognized the ILA as bargaining agent for the grain elevator employees. Because of this recognition, the ILA did not file an application for a declaration of sale of business pursuant to section 44 of the Code. However, the Board found that this did not prevent it from examining the question some years later. According to the Board, all the conditions required in order to conclude that a sale of business had occurred had been met. It therefore dismissed the application for certification, which had become pointless, and ordered that the existing wording of the certification order covering the ILA and the Halifax Port Corporation be reviewed to take into account the effects of the partial sale of business.

In *Servichem Inc.,*[2] the union filed an application for certification seeking to add to the existing unit a position in the stevedoring division. The employer contested the application, arguing that it operated two separate businesses: one that provides longshoring services, under federal jurisdiction, and the other that combines the bagging and storage of bulk goods divisions, under provincial jurisdiction. The Board acknowledged that, constitutionally, there were two separate entities. It nevertheless concluded that because of the centralized direction and control of the business, in terms of both its financial and management functions, and the manner in which the day-to-day activities of its various divisions were carried on, the business was one and indivisible and constituted a single business under federal jurisdiction.

The Board also examined its constitutional jurisdiction in an application for certification to represent the employees of *Sani Mobile S.V.O. Inc.*[3] The union had been certified by the Office of the Labour Commissioner General of Quebec in 1991, but had not withdrawn its application before the Board. After examining the file, the Board concluded that industrial cleaning, hazardous waste management and environmental emergency operations were the normal and habitual activities of the business and that these activities were of a purely local nature, thus falling under provincial legislative authority. The company's transportation activity between Quebec and Ontario, either to store or dispose of products, was subsidiary to the operation of the business's core undertaking. The Board therefore dismissed the application.

In *Economy Carriers Limited et al.,*[4] the Board had before it an application for certification to represent the drivers of the ECL Group of Companies. All the companies, including Priority Personnel Inc. (PPI), the only company to admit to employing drivers, challenged the Board's jurisdiction to regulate their labour relations. The Board held that four of the companies did not carry on any extraprovincial transportation activities and that three others were holding companies. It nevertheless concluded that it had jurisdiction over Economy Carriers Limited (ECL) given the regularity and continuity of its extraprovincial transportation activities.

With regard to PPI, the Board held that it was still no more than an integrated division of ECL whose administrative services had been severed in 1988 and reorganized to form this new business. PPI was therefore an integral and indivisible part of ECL's transportation business. The Board concluded that ECL was the drivers' only true employer, and therefore followed its normal certification procedure.

The Board again examined the question of constitutional jurisdiction in two certification proceedings involving *Brink's Canada Limited.*[5] In *Brink's Canada Limited et al.,*[6] the application for certification covered all employees who work for Brink's in Manitoba, i.e. for Brink's Canada Limited and Brink's Security Limited. Brink's Canada challenged the Board's jurisdiction over the employees employed in the data tape services of Brink's Security.

Noting that the objectives, operating methods, equipment and clientele of Brink's Security were very different from those of the parent company, Brink's Canada, the Board found that the electronic archival activities of Brink's Security did not constitute a separate and divisible operation of Brink's Canada. It further held that Brink's Security did not constitute an integral, essential or vital part of Brink's Canada, and that the work of those employees were not integrated. The Board therefore lacked jurisdiction to hear and determine the segment of the application pertaining to these employees.

Review

In *Maritime Employers' Association et al.,*[7] at the request of the employers who were unable to agree, the Board appointed an agent[8] to represent the employers affected

by the geographical certification orders it had issued to two separate locals of the International Longshoremen's Association. With respect to the longshoring unit, the Board chose the Maritime Employers' Association (MEA) because, among other things, the majority of the hours worked by the longshoremen had been performed for the benefit of the members of that employer organization. The MEA's competence and capacity were also determining factors. Finally, with respect to the checkers' unit, the Board appointed the Hamilton Harbour Commissioners in view of the monopoly held by that organization over the affected employers.

Successor rights

The Board decided an application seeking successor rights and filed by the International Brotherhood of Electrical Workers, that claimed it had merged with the Canadian Association of Communications and Allied Workers (CACAW). This association represented a group of employees of *Unitel Communications Inc.*[9] The representatives of CACAW for their part challenged the so-called merger. In view of the dispute between the unions, the Board believed that it was inappropriate to grant the application because it would have to interfere in the union's internal affairs. The Board held that it had the power to determine the rights and privileges inherited by the successor, but not to determine whether there had been a merger.

Sales of businesses and single employers

In *Canada Post Corporation, Crowell's Pharmacy Ltd. et al.,*[10] the Board dismissed applications for a declaration of sale of business as the result of agreements concluded between the Canada Post Corporation (CPC) and retail businesses to enable these businesses to sell stamps and provide certain postal services. The Board decided first the jurisdictional issue: because the activities in question (the sale of stamps and the provision of other postal services) were an integral part of the postal service, which is a federal responsibility, it therefore had jurisdiction. On the question of sale of business within the meaning of section 44 of the Code, the Board noted that CPC had not closed down any outlets in the vicinity of the purchasing businesses; that there had been no lay-offs; that the purchasing businesses had not hired CPC employees; that the bargaining rights of the applicant union, the Canadian Union of Postal Workers, had in no way been affected; that the purchasing businesses had not obtained any exclusive rights; and that CPC continued to operate its business by providing the same postal services. For these reasons, the Board found that CPC did not sell part of its business within the meaning of section 44 of the Code and the postal activities were carried on by these businesses in an entirely different context.

The circumstances giving rise to the applications and a complaint of unfair labour practice in *Servall Transport Limited et al.*[11] result from the effects of the Canada-United States Free Trade Agreement. The union alleged that the employer had created a mirror operation in the United States in order to avoid its obligations under the collective agreement. It therefore sought from the Board a declaration that the two employers were a single employer and a declaration that there had been a sale of business. The Board dismissed the applications because it concluded that the American operation was not an employer within the meaning of the Code and that the employees of this operation, whose terms and conditions of employment were governed by American legislation, did not come under its jurisdiction.

Practice and procedure

Another case involving *Canada Post Corporation*[12] dealt with the confidentiality of documents filed during a hearing. The Board had issued an order prohibiting the disclosure on an interim basis of certain documents because of their confidential nature. The employer alleged that the union contravened this order by commenting publicly on oral evidence given concerning these documents. Since Board hearings are public and since the public has access to evidence presented during hearings, the Board held that the union's comments did not contravene the order. However, it held that disclosure of two of the documents could damage a legitimate business operation and that only these two documents would remain confidential.

Complaints

In *Dartmouth Cable TV Limited,*[13] the union had learned during the hearing of a complaint of unjust dismissal pursuant to section 240 of the Code (Part III) that the employer knew of the employee's union activities before it dismissed said employee. The union then filed a complaint of unfair labour practice within 90 days of the date on which it learned of this significant piece of information. According to the union, this was sufficient reason to file a complaint within the time limit provided in section 97(2), that is, within 90 days of "the date on which the complainant knew, or in the opinion of the Board ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint." The Board held that under

section 97(2), a complaint must be made within 90 days of the event at the heart of the complaint, in this case the dismissal, and not within 90 days of understanding the circumstances in which the incident occurred, or of learning significant information that could support the complaint. The Board therefore dismissed the complaint.

In another case, two employees of the *Cape Breton Development Corporation*[14] were unwilling to picket during an unlawful strike. They complained to the Board that the union had denied them the strike pay given to employees who had supported the strike and had therefore penalized them for refusing to perform an act that was contrary to section 95(h) of the Code. Counsel for the union argued that the policy of not paying strike benefits to persons who refused to perform strike duty was an internal union matter. The Board held that in refusing to pay the employees in question these benefits for "having refused to perform an act that is contrary" to Part I, the union imposed a penalty on them, contrary to section 95(h) of the Code. The Board therefore ordered the union to cease contravening section 95(h) and to pay the benefits given to the other union members. One panel member dissented. He held that picketing was not an activity regulated by the Code and that the refusal to pay strike pay to persons who had not participated in picket line activities could not be considered a violation of section 95(h). In his opinion, the decision as to who should receive strike pay rested with the union. This member would have dismissed the complaint.

In *Vicky Olson et al.,*[15] three persons complained that the Canadian Union of Postal Workers (CUPW) had contravened certain provisions of the Code in that the suspensions the union imposed on them constituted discriminatory application of membership rules and standards of discipline. These persons were disciplined because they had refused to give up office in another union, the Letter Carriers' Union of Canada. CUPW said that it had imposed this requirement in order to protect itself against a conflict of interest. The Board reiterated that it always interpreted the Code in such a way as not to interfere with the union's affairs, and especially with regards to the imposition of disciplinary measures for protection against rival unions. The Board found that the six-month suspension did not contravene the Code. However, it held that, in view of that measure, the five-year suspension and the lifetime expulsion imposed on the other two complainants, who found themselves in similar situations, were discriminatory and contravened section 95(g) of the Code. The Board therefore ordered CUPW to rescind the suspension and the expulsion and readmit the two persons concerned to its ranks and grant them all the benefits of membership without requiring any penalty or payments beyond the payment of regular union dues.

The *Rosemond Lamoureux* case[16] concerned the grievance of a first officer who had failed to upgrade to captain. This was in fact the second complaint filed with the Board concerning this issue.[17] The first officer in question was dismissed while under medical care, after he had failed for the second time the flight simulator test. He had asked the union to refer his grievance to arbitration. Following an investigation, the union decided that the grievance would not succeed and asked the complainant to authorize it to try and negotiate a settlement with the employer. The complainant refused. He then filed his complaint. The Board thoroughly reviewed the facts of the complaint. It examined the union's conduct and concluded that the union had acted in good faith. The complaint was therefore dismissed.

This case also dealt with the question of travel expenses of certain witnesses paid by the complainant. In particular, the employer had refused counsel for the complainant access to his client's personnel and medical files and had asked the complainant to pay outrageous fees to allow it to send, via one of its representatives, a file from Vancouver to Montréal, where the Board hearing was held. After examining section 118 of the Code, the Board reiterated that the winning party is not automatically entitled to costs and that "reasonable costs" are awarded only exceptionally. In this case, the Board found that certain witnesses should reimburse the complainant for part of the fees received.

In *Air Alliance Inc.*,[18] the Board dismissed the preliminary objection raised by the employer concerning timeliness. It upheld a complaint alleging that a clause in the profit-sharing plan introduced by the employer, which clause excluded employees who had participated in a lawful strike, contravened section 94(3)(a)(vi) of the Code. In dismissing the preliminary objection, the Board held that the time for making a complaint challenging part of the policy began to run as soon as the policy in question was implemented. With respect to the merits of the complaint, the Board held that the profit-sharing plan constituted a form of remuneration as well as a term and condition of employment. By excluding the employees who had participated in the strike, the policy violated sections 94(3)(a)(i) and (vi) of the Code since it imposed a financial penalty on the employees who had participated in a lawful strike. The Board therefore found that this exclusion was invalid and could not apply in this case. It ordered the employer to pay the employees affected an amount equivalent to the payment they would have received under the profit-sharing plan, with interest.

In *Varma,*[19] the complainant alleged that the union breached its duty of fair representation by refusing to seek judicial review of an arbitrator's decision regarding his dismissal grievance. He was not complaining about the manner in which the union had represented him before the arbitrator, but rather about what he regarded as misconduct by the arbitrator and the union's attempt to thwart his personal efforts to obtain judicial review at his own expense. The Board examined the scope of the duty of fair representation under the Code. It concluded that this right is expressly limited to rights arising from the collective agreement and applies only where a union enjoys exclusive representational rights. Since the union does not have the exclusive right to represent employees in judicial review proceedings, the Board concluded that the union's decision not to institute such proceedings cannot be examined in accordance with the minimal conduct standards set out in section 37. In other words, this case was not covered by section 37. The complaint was therefore dismissed.

Endnotes

1. **Halifax Grain Elevator Limited** (1991), 85 di 42; and 91 CLLC 16,033 (CLRB no. 867)

2. **Servichem Inc.** (1991), as yet unreported CLRB decision no. 886 (before the Federal Court of Appeal, file no. A-866-91)

3. **Sani Mobile S.V.O. Inc.** (1991), as yet unreported CLRB decision no. 901

4. **Economy Carriers Limited et al.** (1991), as yet unreported CLRB decision no. 910

5. **Brink's Canada Limited et al.** (1991), as yet unreported CLRB no. 911

   Brink's Canada Limited (1991), as yet unreported CLRB no. 918

6. **Brink's Canada Limited et al., supra**

7. **Maritime Employers' Association et al.** (1991), as yet unreported CLRB no. 902

8. Since section 34 was amended following the adoption of bill C-44, which came into effect on December 5, 1991, the Board has the power to appoint an "employer representative" if the employers concerned have not done so.

9. **Unitel Communications Inc.** (1991), 15 CLRBR (2d) 301; and 92 CLLC 16,012 (CLRB no. 893)

10. **Canada Post Corporation, Crowell's Pharmacy Ltd. et al.** (1991), as yet unreported CLRB decision no. 903

11. **Servall Transport Limited et al.** (1991), as yet unreported CLRB decision no. 908

12. **Canada Post Corporation et al.** (1991), 15 CLRBR (2d) 314; and 92 CLLC 16,005 (CLRB no. 905)

13. **Dartmouth Cable TV Limited** (1991), 85 di 104; and 91 CLLC 16,043 (CLRB no. 874)

14. **Thomas I. Reid et al.** (1991), 85 di 169; 15 CLRBR (2d) 282; and 91 CLLC 16,001 (CLRB no. 880)

15. **Vicky Olson et al.** (1991), 85 di 177 (CLRB no. 881)

16. **Rosemond Lamoureux** (1991), 85 di 197; and 92 CLLC 16,002 (CLRB no. 884)

17. **Rosemond Lamoureux** (1990), 83 di 22 (CLRB no. 831)

18. **Air Alliance Inc.** (1991), 92 CLLC 16,013 (CLRB no. 887)

19. **Varma** (1991), 15 CLRBR (2d) 307; and 92 CLLC 16,020 (CLRB no. 894)

The **Letter Carriers' Union of Canada** case[1] arose from the decision by the Board to dismiss the section 18 and 24 applications seeking to fragment the bargaining unit comprising letter carriers and postal workers. The applicant had alleged before the Board that the unit was no longer appropriate for collective bargaining because it had ceased to be viable in the light of allegations of a breach by the certified union of its duty of fair representation. At the hearing, the Board had asked the parties to present their arguments in the context of the allegations contained in the application and assuming that the Board considered them well-founded. In its decision, the Board had dismissed the applications for lack of convincing arguments in favour of fragmentation. The LCUC argued in the Federal Court of Appeal that the Board had violated the rules of natural justice by admitting and examining certain evidence from CUPW, which it had earlier decided not to admit. The Court upheld the Board's decision, declaring that the applicant's position indicated a lack of understanding of the procedure adopted by the Board in this case. The Board had stated that it would assume that the facts presented by the applicant were well-founded. This did not mean that it would also accept conclusions that the applicant wished to draw from these facts, or that it would disregard other established facts, particularly if they were drawn from its own decisions.

In **Canadian Guards Association,**[2] the applicant sought judicial review of two Board decisions. The first dismissed an application for certification to represent the security guards working for Pinkerton's, which provides security services to various federal departments and agencies. The second decision dismissed a section 184 complaint for want of jurisdiction. The Board had decided that the security guard services provided by Pinkerton's were merely incidental to the activities of these federal undertakings. The Federal Court of Appeal upheld this Board decision, declaring itself satisfied that the employees in question were not part of these federal undertakings.

The **Canadian Merchant Service Guild** case[3] involved an appeal from a decision in which the Board had dismissed the union's application for certification to represent the employees of Amix Salvage & Sales Ltd. The employer's primary activities consisted in salvaging and selling scrap metal. It used a tugboat to transport these goods to its customers, including those in the United States. The tugboat was also used to tow a lime barge from the United States, at the request of customers. According to the employer, this activity was periodic and incidental to its primary activity. The Board had decided that the activities of Amix Salvage & Sales Ltd. were provincial in nature since they were incidental to its interprovincial transportation activities. It had also dismissed two complaints of unfair labour practice. The Federal Court of Appeal upheld this decision. Moreover, the Court held that the union had not persuaded it that the employer's transportation activities should be dissociated from its core undertaking.

In **Limousine MontRoyal Inc.,**[4] the applicant requested a judicial review of a sale of business declaration made on January 16, 1991 by the Board, which had determined that Murray Hill Limousine Service Limited had been sold to two different companies: Limousine MontRoyal, which had purchased the limousine transportation service, and the numbered company 2741-1024 Québec Inc., an affiliate of Aérocar Ltée, which had purchased the bus transportation service. The Board had declared that Limousine MontRoyal and 2741-1024 Québec Inc. were the successor employers of Murray Hill. In the Superior Court of Quebec, Limousine MontRoyal sought a declaratory judgment declaring that it was a business under provincial jurisdiction. The constitutional question had not been raised by the applicant before the Board in January 1991. The Superior Court found for the applicant. Recognizing that the Board has jurisdiction to decide the question of constitutional jurisdiction, the Court decided that it too has jurisdiction to decide this question under article 453, among others, of Quebec's Code of Civil Procedure. The Court concluded that Limousine MontRoyal was a limousine service engaged almost exclusively in intraprovincial transportation. Because its operations outside Quebec were irregular, intermittent and fortuitous, the company was not a federal work, undertaking or business within the meaning of the Canada Labour Code and for the purposes of its application.

In **Richard J. Tino,**[5] the applicant alleged that the Board had committed a patently unreasonable error in concluding that the 90-day time limit provided for in section 97(2) of the Code for making a complaint that an employer had contravened section 94(3) of the Code began to run when the applicant was dismissed. The applicant was dismissed because he had accumulated more than the permissible number of demerit points under the employer's system. He had lodged a grievance with his union, alleging that he had been dismissed because of his union activities. The applicant argued before the Federal Court of Appeal that the time limit provided for in section 97(2) should not begin to run until the point at which his union informed him of its decision not to refer the grievance to arbitration. The Court rejected the argument. It pointed out that the time limit provided for in section 97(2) began to run on the date on which the complainant knew, or in the opinion of

the Board ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint. In the instant case, this date was the date of his dismissal. The Court added that lodging his grievance with the union did not preclude the applicant's filing his complaint with the Board and was not a bar to the application of the time limit under section 97(2).

In **Shur Gain,**[6] the applicant appealed a decision of the Board to certify the union (CAW-Canada) to represent the employees of the Shur Gain Division working in a feed mill in Truro, Nova Scotia. Noting first that the mill in question was a "feed mill" within the meaning of the Canada Wheat Board Act, the Board had also concluded that this mill was a work declared by Parliament to be for the general advantage of Canada under section 76 of the Canadian Wheat Board Act. Finally, since the employees concerned were directly involved in the operation of the mill, the Board had declared that it had jurisdiction to regulate the labour relations of the feed mill operated by Shur Gain in Truro. The Board therefore certified the union.

The Federal Court of Appeal judgment dealt essentially with the scope of the declaration under section 76 of the Canadian Wheat Board Act and the effect of this declaration on federal jurisdiction to regulate the labour relations of employees directly involved in the operation of the work.

The Court held that the Truro mill was a work for the general advantage of Canada because it was covered by the declaration under section 76 of the Canadian Wheat Board Act, which applies in Canada and not only in the "designated area" within the meaning of section 2(1) of the Canadian Wheat Board Act. On the question of the Board's constitutional jurisdiction, two concurring opinions were rendered.

Justice Desjardins, for her part, stressed that section 92(10)(c) of the Constitution Act, 1867, dealt with "works" only, but not with "undertakings." Section 2(h) of the Canada Labour Code was therefore unconstitutional insofar as it also covered "undertakings." Justices Pratte and Stone were silent on this point.

However, the Court unanimously held that Parliament had jurisdiction to regulate the labour relations of the employees involved here because of the close and direct connection between their work and the operation of the mill. While agreeing that a work does not have labour relations, Justice Desjardins, for her part, pointed out that starting from the proposition that Parliament has jurisdiction over the use of grain elevators and hence over the movement of grain entering these works, it must also be able to validly govern the working conditions of those directly involved in the operation of these works. She noted the balkanizing of labour relations that this conclusion could produce at Shur Gain's Truro mill since the employees not directly involved in the operation of the mill remained under provincial jurisdiction. She had "difficulty however with the proposition that Parliament would have legislative jurisdiction over a 'work' and, at the same time, be incapable of adopting back-to-work legislation so as to make the work 'functional'."[7]

1. **Letter Carriers' Union of Canada** v. **Canadian Union of Postal Workers et al.,** judgment rendered from the bench, file no. A-626-90, September 12, 1991 (F.C.A.)

   Canada Post Corporation (1990), 81 di 187; and 14 CLRBR (2d) 195 (CLRB no. 818)

2. **Canadian Guards Association** v. **Pinkerton's of Canada Ltd. et al.,** judgment rendered from the bench, file no. A-1078-90, March 31, 1992 (F.C.A.)

   Pinkerton's of Canada Ltd. (1990), 82 di 18; and 90 CLLC 16,061 (CLRB no. 820)

3. **Canadian Merchant Service Guild** v. **Amix Salvage & Sales Ltd.,** judgment rendered from the bench, file no. A-893-90, June 6, 1991 (F.C.A.)

   The Court also dismissed two applications concerning decisions where the Board had dismissed complaints of unfair labour practice, for lack of jurisdiction over the business of the employer.

   Robert J. Thompson v. **Amix Salvage & Sales Ltd.,** file no. A-882-90, June 6, 1991 (without reasons)

   R.J. Van Der Schoot v. **Amix Salvage & Sales Ltd.,** file no. A-892-90, June 6, 1991 (without reasons)

   Amix Salvage & Sales Ltd., September 28, 1990 (LD 827)

4. **Limousine MontRoyal Inc.** c. **Syndicat des travailleurs-euses de Murray Hill-Connaisseur (CSN),** file no. 500-05-015906-918, February 18, 1992 (Que. S.C.)

   Aérocar Québec Limitée et Limousine MontRoyal Inc., January 17, 1991 (LD 858)

5. **Richard J. Tino** v. **Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers et al.,** judgment rendered from the bench, file no. A-789-90, April 25, 1991 (F.C.A.)

   Richard J. Tino, CLRB file no. 745-3387, September 12, 1990

6. **Shur Gain Division, Canada Packers Inc.** v. **National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada,** [1992] 2 F.C. 3; and (1991), 91 CLLC 14,046 (C.A.)

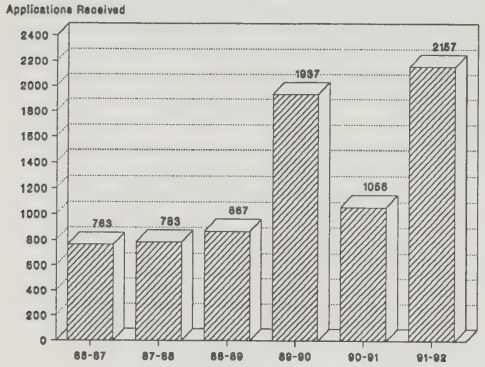
   Shur-Gain, a division of Canada Packers Inc. (1990), 80 di 71; and 14 CLRBR (2d) 54 (CLRB no. 789)

7. **Shur Gain Division, Canada Packers Inc., supra,** pages 34-35; and 12,413

Caseload Activity of the Board in 1991-1992

The Board's caseload more than doubled last year's total in terms of cases received. The dramatic growth relates to the many complaints received (1200) which dealt with issues arising from the strike by the Canadian Union of Postal Workers (CUPW) at Canada Post Corporation in the fall of 1991. The Board received a total of 2157 cases during the 1991-92 year.

Figure 1



A more detailed breakdown of the types of cases received is provided in Table 1-A. Unfair labour practice complaints accounted for 77% of this year's caseload compared to last year's 50%. Certification applications comprised 7%, down from 17% the year before. Applications seeking a review of a Board order or decision made up another 6% versus 10% last year. The remaining 10% encompassed the various other types of cases.

Table 1-A also provides a comparison of cases received by the Board's regional offices. Figure 2 gives a summary of this table. All regions except the NCR experienced a substantial increase in cases received. The growth is noticeable in the Central and Atlantic regions; they now represent 34.4% and 15.9% of the Board's total caseload versus last year's figures of 9.1% and 9.9% respectively.

Figure 2
Applications Received by Region

Region	No. of Applications received	% of the Board's total caseload
Pacific	220	10.2
Central	741	34.4
Ontario	448	20.8
Quebec	356	16.5
Atlantic	343	15.9
NCR*	49	2.2
	2157	100%

*(National Capital Region)

Table 1-B provides a breakdown of cases received by province and territory. Ontario accounted for 23% of the caseload, down from 41% last year. Alberta had a significant increase, representing 26% of the total cases received, up from 4% last year. The increase was due to the substantial number of Canada Post related complaints filed. Quebec accounted for 17% of the cases received, down from 26% last year.

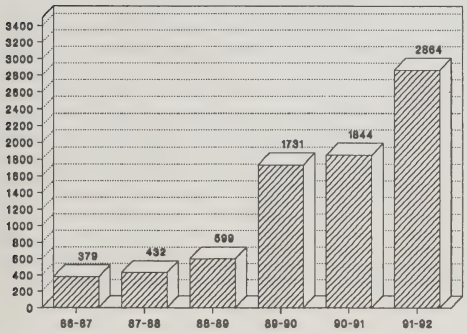
Figure 3 provides a breakdown by industry over a five-year period. The air, rail and Crown corporation sectors are the main centres of activity. These three sectors have accounted for at least 75% of the Board's caseload over the past five years.

Figure 3
Total Applications Received by Industry

	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92
Road Transportation	205	314	218	255	406
Air Transportation	114	71	117	105	127
Rail Transportation	55	63	70	79	85
Broadcasting	79	67	65	88	72
Feed & Grain	24	15	18	15	43
Crown Corporations	88	158	1296	325	1260
Northern Territories	28	24	28	12	33
Banking	32	18	16	29	14
Longshoring	58	35	31	58	36
Communications	23	21	9	16	21
Shipping & Navigation	57	58	42	45	42
Miscellaneous	18	20	28	31	18
Total	781	864	1938	1058	2157

The Board disposed of 1137 cases this year, up from 945 cases last year. Table 2 provides a breakdown of the types of cases disposed by region. As noted in Table 3, of the cases disposed, 266 were granted, 381 withdrawn, and 490 rejected. The cases pending have compounded to a record high of 2864 cases. In an effort to deal with this considerable caseload the Board has "batched" similar types of cases, in particular complaints, and decided test cases which could result in the disposition of similar or related cases.

Figure 4
CASES PENDING AT MARCH 31, 1992



The Board sat 299 days in 1991-92, down slightly from last year. The number of cases heard increased to 263 cases, up from 208 in the previous year. A breakdown of cases heard is detailed in Table 14. Table 13 gives the number of hearing days held by location.

According to Board practice, when a case is ready for deliberation, a panel will hold an in-camera meeting to determine if a particular case can be decided in camera or if a hearing is required. The Board bases its determination on the parties' submissions, the report of its officer and the requirements of the Code. This year, there were 538 in-camera meetings, during which 927 cases were decided without a hearing, representing 82% of all cases disposed. The remaining 18% required a hearing before disposition was possible.

The Canada Labour Code (Parts I and II) gives the Canada Labour Relations Board certain responsibilities to decide various types of labour disputes and rights issues. A breakdown of these activities is provided by presenting the types of cases received, with a historical perspective.

Case activity by industry is also provided and broken down for the past five years. Tables 4 through to 11 present various statistics by industry.

Certification

Under section 24 of the Code, a trade union may apply to the Board to obtain the exclusive right to represent a unit of employees of an employer with respect to bargaining collectively in an effort to improve their terms and conditions of employment. A trade union that is certified by the Board legally becomes the sole and exclusive bargaining agent for a unit of employees and it will then represent these employees in collective bargaining with their employer.

In 1991-92, the Board received 155 applications for certification. Figure 5 provides a 10-year comparison of organizing trends as measured by applications received. This year, there was an 11% drop in organizing activity, the first drop in three years. As can be identified in Figure 6, the drop occurred primarily in the road transportation sector, where there was a 48% drop in applications filed. The other sectors that experienced a decline were the banking and rail transportation sectors. The air transportation sector had its second highest level of activity since 1973.

Figure 5
CERTIFICATION APPLICATIONS

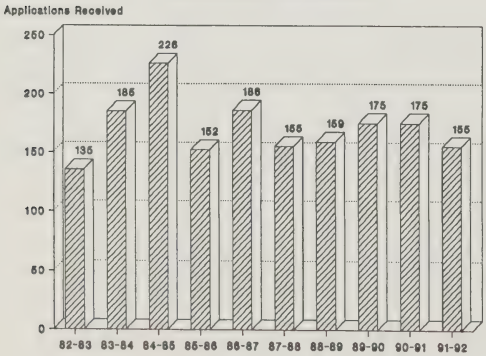


Figure 6
Certification Applications Received by Industry

	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92
Road Transportation	64	73	65	90	47
Air Transportation	20	10	33	25	31
Rail Transportation	0	2	0	1	0
Broadcasting	13	17	15	9	16
Feed & Grain	7	3	4	3	7
Crown Corporations	14	2	3	2	2
Northern Territories	8	13	19	8	12
Banking	4	4	1	3	1
Longshoring	10	5	9	6	11
Communications	1	1	5	5	4
Shipping & Navigation	7	17	12	12	15
Miscellaneous	7	12	9	11	9
Total	155	159	175	175	155

The Board disposed of 154 certification applications, by granting 92, representing a success rate of 60%, down from 63% last year. As detailed in Table 6, 9 certification cases required a hearing, and 18 required a vote. The 92 certifications that were granted covered 7202 employees, of which 2834 had been previously organized. The average size of a certified bargaining unit consisted of 78 employees, with the median being 30 employees. See Table 12.

Revocation

Depending on the circumstances of a case, an application for the revocation of a union's bargaining rights may be filed with the Board under sections 38(1), 38(3), 40 or 41. If an application for revocation succeeds, the Board will revoke the existing certification order or, in the case of voluntary recognition, declare that a trade union is no longer entitled to represent the employees of a particular bargaining unit.

In 1991-92, the Board received 19 applications for revocation. Figure 7 provides a 10-year review of applications filed with the Board. This year's caseload represented the lowest number in 14 years, reversing the upward trend of the previous 2 years. The major decline in activity occurred in the road transportation sector when compared to last year. There was increased activity in the broadcasting industry, the highest level since at least 1973. In the banking industry, revocations continue to outpace certifications for the seventh consecutive year (see Figure 8).

Figure 7
REVOCATION APPLICATIONS

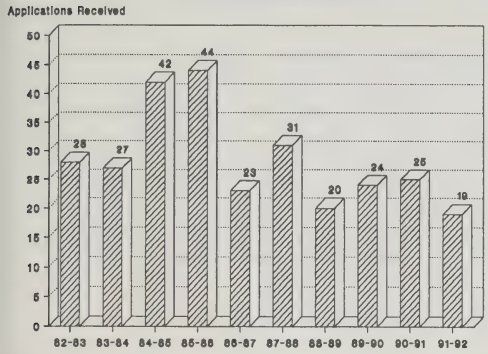


Figure 8
Revocation Applications Received by Industry

	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92
Road Transportation	5	8	6	12	6
Air Transportation	5	1	4	3	2
Rail Transportation	0	0	0	0	0
Broadcasting	2	2	4	1	5
Feed & Grain	0	1	0	2	0
Crown Corporations	2	1	2	0	0
Northern Territories	0	0	1	0	0
Banking	14	6	5	6	6
Longshoring	0	1	0	0	0
Communications	0	0	0	0	0
Shipping & Navigation	2	0	2	0	0
Miscellaneous	1	0	0	1	0
Total	31	20	24	25	19

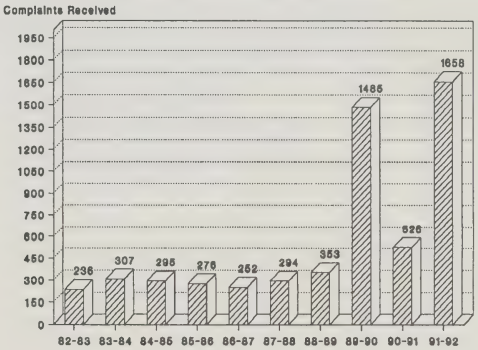
The Board disposed of 20 cases, of which 13 were granted. No hearings were held. A representation vote was held in 11 cases to determine the employees' support for the application.

Unfair Labour Practices

Under the Canada Labour Code, certain rights and obligations are conferred on the parties involved in the collective bargaining process. When a person feels that a right or an obligation has not been respected, that person may file a complaint with the Board. These obligations are set out in sections 24(4), 37, 50, 69, 94, 95, 96 and 110. With respect to complaints under sections 50, 94(3)(g) or 95(a) or (b), a person must first obtain consent from the Minister of Labour before filing the complaint with the Board.

This year, 1658 complaints were received, representing an increase of more than 300% compared to last year. Out of the total complaints received, 1216 complaints involved Canada Post, and most cases dealt with issues related to the strike by CUPW in the fall of 1991. This year, there were 312 complaints filed against unions and 1346 complaints filed against employers. Figure 9 provides a 10-year review of complaints received. (Refer also to Tables 7 and 8.)

Figure 9
UNFAIR LABOUR PRACTICE COMPLAINTS



A complaint filed with the Board may allege violation of several sections of the Code. Although there were 1658 complaints filed, these complaints contain 1719 alleged violations of the Code. A five-year review of the types and numbers of allegations is found in Figure 10. In that figure, the large increase shown in the section 94 category for this year is comprised of the complaints related to Canada Post previously noted.

Figure 10
Number of Allegations Filed by Type of Complaint

Section of the Code	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92
24(4)	22	15	18	22	12
37	96	195	1072	341	298
50	19	14	8	17	15
69	30	15	4	7	3
94	149	125	143	133	1340
95	26	18	270	25	11
96	25	32	299	62	40
110	4	0	4	2	0
Total	371	414	1818	609	1719

Figure 11 presents a breakdown by industry of complaints received over the past five years. There was a decline in the number of complaints filed in five categories, with an increase or status quo in the remaining eight categories. The increase in Crown corporations relates to the 1216 complaints involving Canada Post as previously noted. Within the road transportation sector, there was a significant increase, with 254 complaints received this year versus 98 last year. Of this total, 195 were filed against a union under section 37 of the Code (duty of fair representation provision). Of the 59 complaints in the rail transportation sector, 47 also related to section 37 complaints. A record number of complaints were received in the following sectors: rail, road, feed and grain, and in the Northern Territories.

Figure 11
Complaints Received by Industry

	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92
Road Transportation	65	170	70	98	254
Air Transportation	42	34	41	35	44
Rail Transportation	37	33	42	39	59
Broadcasting	21	24	22	22	22
Feed & Grain	3	4	2	5	14
Crown Corporations	47	39	1272	283	1223
Northern Territories	6	8	1	0	9
Banking	6	5	2	2	1
Longshoring	34	16	9	12	11
Communications	14	8	3	5	7
Shipping & Navigation	14	9	10	9	8
Miscellaneous	5	3	11	16	6
Total	294	353	1485	526	1658

The Board granted 16 of the 624 complaints disposed this year. Hearings were held in 56 cases. Figure 12 gives an account of the cases disposed with respect to complaints against unions and employers. There were 407 cases against unions that were disposed, of which 4 were granted, or about 1% of the cases against unions. There were 217 cases against employers disposed, of which 12 were granted, or about 5% of the cases against employers.

With regard to complaints, the Board urges the parties to try to resolve their own conflicts before it becomes necessary for the Board to adjudicate the matter. To support this conciliatory process, the Board will normally appoint one of its labour relations officers when a complaint is received. This officer will then assist the parties in resolving the conflict. This year, 35% of complaints filed were settled or withdrawn, thus eliminating the need to spend precious time and money on a public hearing of the conflict. Almost 68% of the complaints against employers, and only 18% of the complaints against unions, were settled or withdrawn.

Every year, the Board receives hundreds of complaints, which is understandable, given the adversarial system of labour relations in place throughout Canada. However, it is the Board's wish that, whenever possible, the parties to these complaints settle their differences on their own, without the intervention of a third party that could possibly force them into a win/lose situation. In such a case, it is sometimes difficult to mend relationships after the matter has received public attention and a "winner" and a "loser" have been identified.

Unlawful Strikes or Lockouts

Section 89 of the Code specifies when an employer can lawfully lock out employees and when a trade union can lawfully strike an employer. If a lockout or a strike occurs contrary to the Code, an employer or a trade union may make an application requesting that the Board declare the action unlawful and issue a cease and desist order. The Board may also issue an anticipatory order where an application is made alleging that an unlawful strike or lockout is planned and expected.

This year, the Board received 28 applications, of which 24 alleged an unlawful strike and 4 alleged an unlawful lockout. Figure 13 provides a 10-year review of cases received. As is evident in the graph, there was a significant rise in allegations of unlawful strikes.

Figure 13
UNLAWFUL STRIKE/LOCKOUT APPLICATIONS

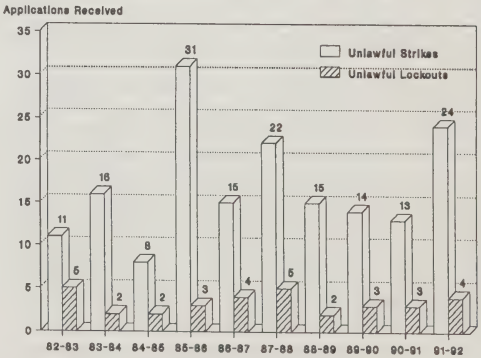
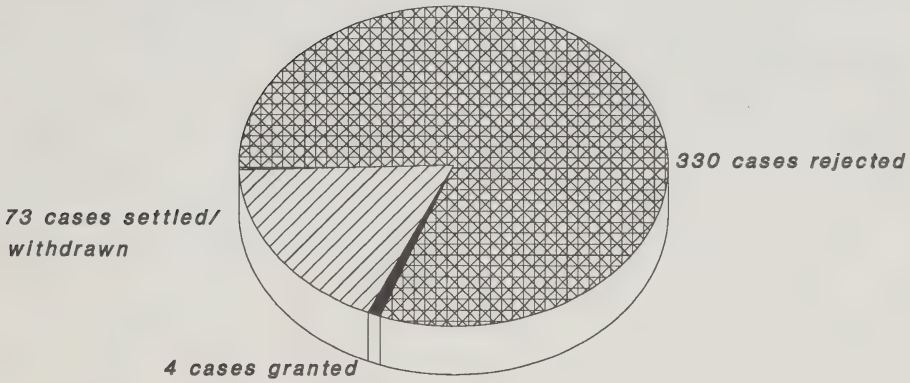


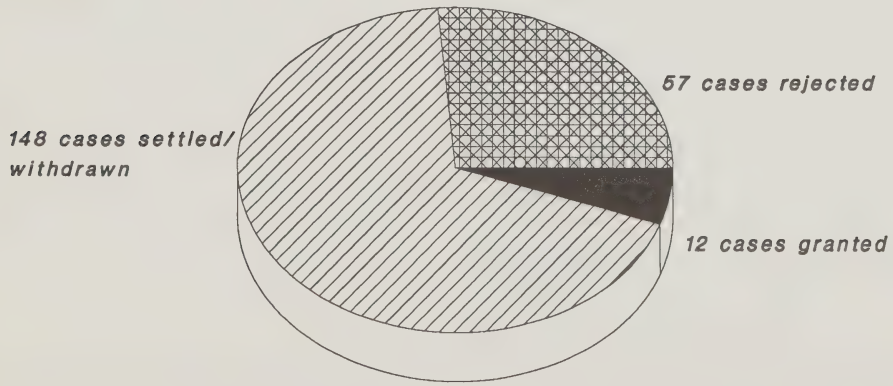
Figure 12

COMPLAINTS DISPOSED OF 1991-1992

Complaints against unions
Total - 407



Complaints against employers
Total - 217



A breakdown of activity by industry is provided in Figure 14. The activity appears to be focused in the transportation sectors, with air, road, shipping, longshoring and rail accounting for 68%, or 19 of the 28 applications received. This is not an unusual occurrence, as is shown in Figure 14, with respect to previous years. A record number of applications were received from the longshoring and shipping sectors.

Figure 14
Unlawful Strike/Lockout Applications Received by Industry

	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92
Road Transportation	7	2	6	3	5
Air Transportation	3	3	2	1	4
Rail Transportation	5	0	4	0	1
Broadcasting	5	6	3	2	3
Feed & Grain	0	1	1	1	2
Crown Corporations	1	1	2	4	2
Northern Territories	0	0	1	1	2
Banking	0	0	0	0	0
Longshoring	4	2	2	2	5
Communications	1	1	0	0	0
Shipping & Navigation	1	1	1	1	4
Miscellaneous	0	0	0	1	0
Total	27	17	22	16	28

The Board disposed of 27 cases, consisting of 22 allegations of unlawful strike and 5 allegations of unlawful lockout. Twenty cases were settled or withdrawn, 6 (unlawful strikes) were granted and 1 was rejected. Hearings were held in 11 cases.

When the Board receives an application concerning an unlawful strike or lockout, it will normally do two things. It will first appoint a labour relations officer to assist the parties in trying to resolve the situation as quickly as possible, and it will subsequently organize a hearing to be held within a very short time of the filing of the application. If the Board officer is unable to help the parties reach a settlement, the Board may then wish to proceed with a hearing.

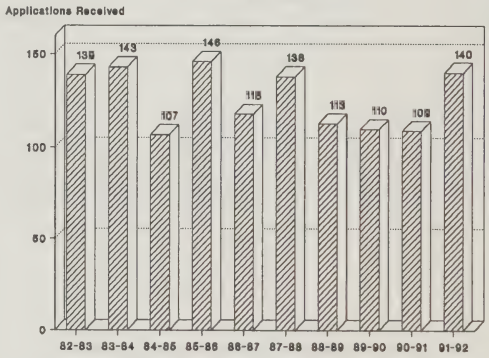
Upon finding that an unlawful strike or lockout has occurred, the Board does not automatically issue a cease and desist order. For example, the Board may not issue such an order if it determines that the strike or lockout is over and is not likely to reoccur. The Board is obviously concerned with the costs and lack of productivity caused by unlawful strikes and lockouts, but it is also concerned with the reasons why these serious and unlawful events occurred. By forcing the parties to deal with the root of the problem, the possibility of further unlawful activity will diminish considerably.

Review

Under section 18 of the Code, a person may request that the Board review, rescind, amend, alter or vary any order or decision that it has issued. There are generally three types of applications filed under this section: (1) applications requesting that the Board amend the structure or the composition of a bargaining unit or units; (2) applications involving requests that the Board simply update old certification orders; and (3) applications requesting that the Board reconsider a decision it recently issued.

The Board received 140 applications in 1991-92 compared to 109 last year. Figure 15 provides a 10-year review of cases received. Thirty-four cases requested a reconsideration of a recent Board decision, 31 requested amendments to bargaining units, 27 requested changes to a name on an existing Board order, 9 requested a clarification of an order. There were 39 miscellaneous requests.

Figure 15
REVIEW APPLICATIONS



The Board disposed of 152 cases, of which 84 were granted. Forty-five cases requested a reconsideration of a recent decision, of which 6 were granted. Hearings were held in 15 cases. (A breakdown by industry is not provided as it would not provide any useful insight due to the various types of review cases.)

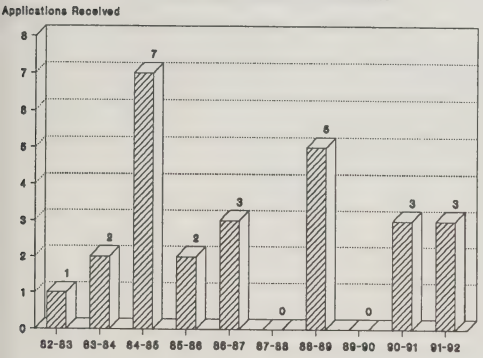
Technological Change

Sections 51 to 55 of the Code deal with the issue of technological changes in the work place and describe the procedure an employer must follow concerning the notification of the trade union with regard to the introduction of technological changes. Under certain

circumstances, the trade union may serve the employer with a notice to bargain over the effects of the technological change on the bargaining unit employees.

Three applications were received, one from the air transportation sector and 2 from the communications sector. Activity under these provisions of the Code has never been extensive, as is shown in Figure 16. These 3 cases were eventually withdrawn or settled.

Figure 16
TECHNOLOGICAL CHANGE APPLICATIONS



As demonstrated in Figure 17, with so few cases received, no trends can be identified with respect to a particular industry.

Figure 17
Technological Change Applications Received by Industry

	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92
Road Transportation	0	4	0	0	0
Air Transportation	0	0	0	0	1
Rail Transportation	0	0	0	0	0
Broadcasting	0	0	0	0	0
Feed & Grain	0	1	0	0	0
Crown Corporations	0	0	0	0	0
Northern Territories	0	0	0	0	0
Banking	0	0	0	0	0
Longshoring	0	0	0	0	0
Communications	0	0	0	1	2
Shipping & Navigation	0	0	0	2	0
Miscellaneous	0	0	0	0	0
Total	0	5	0	3	3

Sale of Business

When an employer sells, leases, transfers or disposes of a business, or any part thereof, and that employer's employees are represented by a trade union, certain collective bargaining rights and obligations, as provided in section 44 of the Code, may be passed on to the purchaser of that business.

The Board received 50 sale of business applications this year, equal to last year's caseload. Figure 18 presents a 10-year review of the cases received. The number of cases received averaged 27 cases a year for the first five years (1982-87) and increased to 55 cases a year during the last five years (1987-92), which is certainly an indicator of the rate of change in the economy.

Figure 18
SALE OF BUSINESS APPLICATIONS

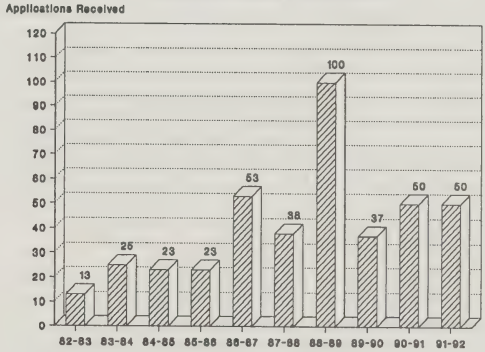


Figure 19 provides a breakdown by industry of sale of business applications received over the last five years. During the past few years, the air and road transportation sectors have generated a large share of the cases received, starting from the mid-1980's when deregulation began. The activity that has occurred with respect to Crown corporations over the past few years relates primarily to the issue of franchising Canada Post's retail operations.

Figure 19
Sale of Business Applications Received by Industry

	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92
Road Transportation	16	11	22	15	18
Air Transportation	7	4	7	3	8
Rail Transportation	0	0	1	0	0
Broadcasting	1	2	1	5	6
Feed & Grain	0	0	2	3	6
Crown Corporations	2	80	1	12	3
Northern Territories	3	0	0	1	4
Banking	0	0	0	0	0
Longshoring	1	0	0	2	2
Communications	0	1	0	1	1
Shipping & Navigation	8	2	3	5	2
Miscellaneous	0	0	0	3	0
Total	38	100	37	50	50

The Board disposed of 50 applications, of which 32 were granted. Ten cases required a hearing.

Declaration of single employer

Under section 35 of the Code, an application may be filed with the Board requesting that two or more employers be declared a single employer. The possible effect of a single employer declaration is that if one of the employers affected by the declaration is unionized, the other non-union employer could be bound by the collective agreement in force and/or the Board's certification order(s).

The Board received 21 applications for a single employer declaration this year, up from 15 last year. Figure 20 provides the number of cases received over the past 10 years. Activity has been substantially higher during that period, with an average of 23 cases per year versus 6 per year prior to 1982-83. This again would signify a faster pace with respect to corporate structuring and restructuring.

Figure 21 provides the breakdown by industry of the applications received. Again the transportation sectors account for the majority of the activity, primarily air and road. Over the past five years, 77% of the cases came from these two transportation sectors alone.

Figure 21
Applications for Single Employer Declaration Received by Industry

	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92
Road Transportation	14	16	21	8	12
Air Transportation	8	3	7	1	3
Rail Transportation	1	0	0	0	0
Broadcasting	1	0	1	2	1
Feed & Grain	0	0	1	0	1
Crown Corporations	1	6	0	3	3
Northern Territories	1	0	1	0	0
Banking	0	0	0	0	0
Longshoring	1	1	0	0	0
Communications	0	0	0	0	0
Shipping & Navigation	0	1	0	1	0
Miscellaneous	0	0	0	0	1
Total	27	27	31	15	21

The Board disposed of 18 cases, of which 2 were granted. Five cases required hearings.

Occupational Safety and Health

The Board has jurisdiction under two sections of Part II of the Canada Labour Code dealing with health and safety. Under section 129, an employee who is not satisfied with a decision rendered by a safety officer

Figure 20
APPLICATIONS FOR SINGLE EMPLOYER DECLARATION

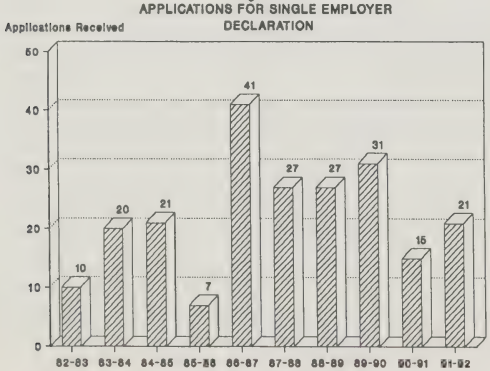
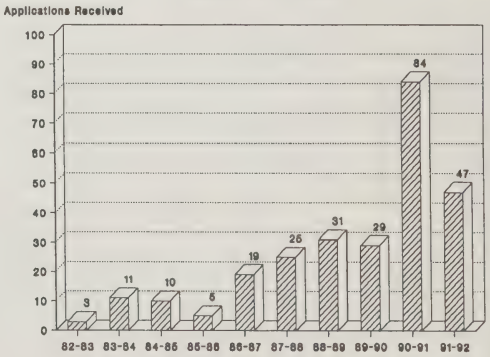


Figure 22
SAFETY APPLICATIONS



designated by Labour Canada may refer that decision to the Board. In addition, if an employer takes action against an employee who has refused to work under what the employee believed were dangerous working conditions, that employee may file a complaint with the Board under section 133 of the Code.

The Board received 47 safety cases this year compared to 84 last year. However, there is an overall trend towards more activity as shown below, increasing from an average of 10 cases per year from 1982 to 1987 to 43 per year from 1987 to 1992.

Figure 23 provides the breakdown by industry for safety cases. Activity is primarily occurring in the transportation sectors including air, road and rail. The sectors that have faced deregulation most squarely are also the sectors generating the most activity. The activity under Crown corporations involves, for the most part, Canada Post.

Figure 23
Safety Applications Received by Industry

	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92
Road Transportation	5	2	1	3	6
Air Transportation	3	4	3	25	11
Rail Transportation	3	13	14	11	17
Broadcasting	0	0	1	0	0
Feed & Grain	0	0	2	0	1
Crown Corporations	9	6	3	9	9
Northern Territories	0	0	0	0	0
Banking	0	0	0	0	0
Longshoring	0	5	5	32	3
Communications	2	0	0	1	0
Shipping & Navigation	1	1	0	3	0
Miscellaneous	2	0	0	0	0
Total	25	31	29	84	47

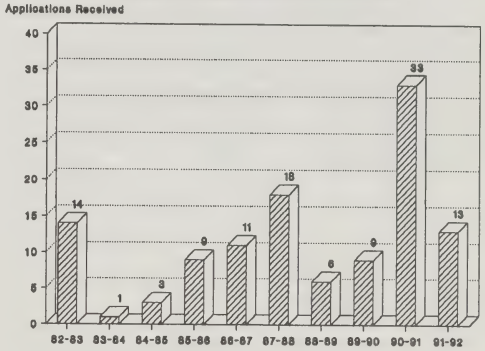
A total of 58 cases were disposed, of which just 3 were granted. Hearings were held in 18 cases.

Union Successor Rights

The Code provides for the transfer of bargaining rights from one union to another should there be a merger, amalgamation or transfer of jurisdiction between unions, much like the "sale of business" provisions of the Code. Under the Code, the successor union could receive the bargaining rights of another union and assume the collective agreement in force.

The Board received 13 applications this year and, as noted in Figure 24, the trend in the last five years of this 10-year period shows increased activity. Perhaps union restructuring echoes the corporate restructuring where economies of scale are important.

Figure 24
UNION SUCCESSOR RIGHTS APPLICATIONS



In comparing sectorial activity in Figure 25, no distinctive pattern emerges. We do note however that there is always yearly activity in the broadcasting sector.

Figure 25
Applications for Union Successor Rights Received by Industry

	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92
Road Transportation	10	1	0	1	9
Air Transportation	3	1	0	0	0
Rail Transportation	0	0	0	9	0
Broadcasting	3	1	2	2	1
Feed & Grain	2	1	1	0	1
Crown Corporations	0	0	0	3	1
Northern Territories	0	0	1	0	0
Banking	0	0	5	16	0
Longshoring	0	0	0	0	0
Communications	0	0	0	1	0
Shipping & Navigation	0	1	0	0	1
Miscellaneous	0	1	0	1	0
Total	18	6	9	33	13

The Board disposed of 11 cases, of which 10 were granted. Only one case required a hearing.

Miscellaneous Cases

There were 23 miscellaneous cases received by the Board, broken down as follows.

Type of Case	No. of Cases
Determination of existence of collective agreement/persons bound	7
Application for consent to change terms and conditions of employment	3
Application to revise the term of a collective agreement	1
Religious objection to unions	3
Application for consent to prosecute	3
Request to file a Board order in Court	6
TOTAL	**23**

The following tables provide additional details on the Board's caseload and activities.

The historical data may contain minor variations from previous annual reports due to adjustments made to the statistics. The statistics are reported for a fiscal year starting from April 1st to March 31st of the next year.

Table 1A	Applications received by type of case and by region
Table 1B	Applications received by type of case and by province/territory
Table 2	Applications disposed of by type of case and by region
Table 3	Summary of cases carried over, received and disposed of
Table 4	Type of applications received by industry
Table 5	Type of applications disposed of by industry
Table 6	Certification applications disposed of by industry
Table 7	Unfair labour practice complaints against employers received and disposed of by industry
Table 8	Unfair labour practice complaints against unions received and disposed of by industry
Table 9	Alleged violations by section of the Code and by industry
Table 10	Unlawful strike/lockout applications disposed of by industry
Table 11	Votes held for applications disposed of by industry
Table 12	Size of bargaining units certified
Table 13	Number and percentage of days spent in hearing by location
Table 14	Number of cases heard by type of application

Table 1A

Applications Received by Type of Case and by Region in 1991-92

	National Capital	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	6	19	46	16	23	30	140
Certification	7	18	44	28	19	39	155
Declaration of Single Employer	1	2	6	5	2	5	21
Revocation	1	2	1	8	2	5	19
Union Successor Rights	3	1	1	2	4	2	13
Sale of Business	2	4	22	6	6	10	50
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	-	1	4	2	-	-	7
Technological Change	-	1	-	1	-	1	3
Settlement of First Agreement	-	-	-	-	-	-	-
Unlawful Strike/Lockout	1	1	9	3	1	13	28
Unfair Labour Practice	23	291	208	361	675	100	1658
Safety	4	2	11	13	6	11	47
Miscellaneous	1	1	4	3	3	4	16
Total	49	343	356	448	741	220	2157

Table 1B

Applications Received by Type of Case and by Province/Territory in 1991-92

	Review	Cert.	Single Employer	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Strike/ Lockout	U.L.P.*	Safety	Misc.	Total
B.C.	23	21	5	5	2	6	11	90	11	2	176
Alta.	8	11	1	-	2	1	-	542	1	3	569
Sask.	4	3	-	1	-	1	-	10	-	-	19
Man.	10	3	1	1	2	4	1	117	5	-	144
Ont.	21	37	6	9	5	7	4	389	17	7	502
Que.	48	44	6	1	1	23	9	209	11	8	360
Nfld.	3	2	1	-	-	2	-	55	-	1	64
P.E.I.	-	3	-	-	-	-	-	16	-	-	19
N.S.	14	7	1	2	1	2	-	170	1	2	200
N.B.	2	6	-	-	-	-	1	50	1	-	60
Y.T.	4	6	-	-	-	2	2	2	-	2	18
N.W.T.	3	12	-	-	-	2	-	8	-	1	26
Total	140	155	21	19	13	50	28	1658	47	26	2157

* Unfair labour practice complaints

Table 2

Applications Disposed of by Type of Case and by Region in 1991-92

	National Capital	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	5	9	57	23	27	31	152
Certification	1	25	56	24	15	33	154
Declaration of Single Employer	1	1	5	5	4	2	18
Revocation	1	1	4	8	4	2	20
Union Successor Rights	3	1	2	2	2	1	11
Sale of Business	1	10	18	8	5	8	50
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	-	-	4	1	-	-	5
Technological Change	-	1	-	1	-	1	3
Settlement of First Agreement	-	-	-	-	-	-	-
Unlawful Strike/Lockout	1	1	11	2	1	11	27
Unfair Labour Practice	19	87	301	152	34	31	624
Safety	4	1	37	10	2	4	58
Miscellaneous	1	2	4	3	1	4	15
Total	37	139	499	239	95	128	1137

Table 3

Summary of Cases Carried Over, Received and Disposed of in 1991-92

Type of Case	Carried over from 1990-91	Received	Granted	Rejected	With-drawn/ Settled	Total Disposed of	Carried Over to 1992-93
Review	73	140	84	46	22	152	61
Certification	53	155	92	21	41	154	54
Declaration of Single Employer	25	21	2	7	9	18	28
Revocation	10	19	13	5	2	20	9
Union Successor Rights	3	13	10	1	-	11	5
Sale of Business	112	50	32	9	9	50	112
Determination of Existence of Collective Agreement/ Persons Bound	15	7	2	-	3	5	17
Technological Change	-	3	-	-	3	3	-
Settlement of First Agreement	-	-	-	-	-	-	-
Unlawful Strike/Lockout	4	28	6	1	20	27	5
Unfair Labour Practice	1476	1658	16	387	221	624	2510
Safety	63	47	3	11	44	58	52
Miscellaneous	10	16	6	2	7	15	11
Total	1844	2157	266	490	381	1137	2864

Table 4

Type of Applications Received by Industry In 1991-92

	Review	Cert.	Single Emp.	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Strikes/ Lockouts	U.L.P.*	Safety**	Misc.	Total
Air Transport	18	31	3	2	-	8	4	44	11	6	127
Banks	6	1	-	6	-	-	-	1	-	-	14
Broadcasting	16	16	1	5	1	6	3	22	-	2	72
Communications	5	4	-	-	-	1	-	7	-	4	21
Crown Corporations	16	2	3	-	1	3	2	1223	9	1	1260
Feed and Grain	10	7	1	-	1	6	2	14	1	1	43
Longshoring	4	11	-	-	-	2	5	11	3	-	36
Railway	8	-	-	-	-	-	1	59	17	-	85
Road Transport	42	47	12	6	9	18	5	254	6	7	406
Shipping	9	15	-	-	1	2	4	8	-	3	42
North Territories	4	12	-	-	-	4	2	9	-	2	33
Miscellaneous	2	6	1	-	-	-	-	6	-	-	15
Non Federal	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	3
Total	140	155	21	19	13	50	28	1658	47	26	2157

* Unfair labour practice complaints
** Complaints and referrals under Part II of the Code

Table 5

Type of Applications Disposed of by Industry In 1991-92

	Review	Cert.	Single Emp.	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Strikes/ Lockouts	U.L.P.*	Safety**	Misc.	Total
Air Transport	13	26	3	2	-	3	5	39	8	2	101
Banks	6	4	-	8	-	-	-	2	-	1	21
Broadcasting	35	10	1	2	1	6	4	23	-	3	85
Communications	5	4	-	-	1	-	-	4	-	3	17
Crown Corporations	6	-	-	-	1	5	2	342	6	-	362
Feed and Grain	9	9	1	1	1	6	1	9	-	1	38
Longshoring	10	9	-	-	-	4	5	14	32	1	75
Railway	7	-	-	-	-	-	1	46	7	-	61
Road Transport	44	63	13	6	6	22	4	128	5	8	299
Shipping	12	18	-	-	1	2	4	8	-	2	47
North Territories	3	9	-	-	-	2	1	2	-	2	19
Miscellaneous	2	1	-	1	-	-	-	7	-	-	11
Non Federal	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Total	152	154	18	20	11	50	27	624	58	23	1137

* Unfair labour practice complaints
** Complaints and referrals under Part II of the Code

Table 6

Certification Applications Disposed of by Industry in 1991-92

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total no. of decisions	Heard	Votes
Air Transport	20	3	3	26	1	3
Banks	1	1	2	4	1	1
Broadcasting	9	-	1	10	1	-
Communications	3	-	1	4	-	-
Crown Corporations	-	-	-	-	-	-
Feed and Grain	7	1	1	9	-	-
Longshoring	6	1	2	9	1	-
Railway	-	-	-	-	-	-
Road Transport	30	13	20	63	5	13
Shipping	7	2	9	18	-	-
North Territories	9	-	-	9	-	1
Miscellaneous	-	-	1	1	-	-
Non Federal	-	-	1	1	-	-
Total	92	21	41	154	9	18

Table 7

Unfair Labour Practice Complaints Against Employers Received and Disposed of by Industry in 1991-92*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	No. of Cases Heard
Air Transport	20	2	-	18	20	4
Banks	1	-	-	2	2	-
Broadcasting	17	-	5	15	20	7
Communications	4	-	-	2	2	-
Crown Corporations	1196	-	44	26	70	1
Feed and Grain	12	4	-	5	9	7
Longshoring	6	2	1	3	6	3
Railway	17	-	-	11	11	-
Road Transport	58	3	6	58	67	9
Shipping	4	1	-	4	5	2
North Territories	8	-	1	1	2	-
Non Federal	-	-	-	-	-	-
Miscellaneous	3	-	-	3	3	-
Total	1346	12	57	148	217	33

* Number of cases

Table 8

Unfair Labour Practice Complaints Against Unions Received and Disposed of by Industry in 1991-92*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	24	-	14	5	19	2
Banks	-	-	-	-	-	-
Broadcasting	5	-	1	2	3	-
Communications	3	-	1	1	2	-
Crown Corporations	27	3	262	7	272	9
Feed and Grain	2	-	-	-	-	-
Longshoring	5	-	3	5	8	2
Railway	42	1	24	10	35	6
Road Transport	196	-	20	41	61	4
North Territories	1	-	-	-	-	-
Shipping	4	-	1	2	3	-
Miscellaneous	3	-	4	-	4	-
Total	312	4	330	73	407	23

* Number of cases

Table 9

Alleged Violations by Section of the Code and by Industry in 1991-92*

Industry	Section of the Code 96	94	24(4)	95	69	37	50(a)	50(b)	110	TOTAL
Air Transport	4	18	1	1	-	23	2	-	-	49
Banks	-	1	-	-	-	-	1	1	-	3
Broadcasting	2	16	5	1	1	4	2	1	-	32
Communications	1	4	-	-	-	3	1	1	-	10
Crown Corporations	2	1196	-	2	-	25	-	-	-	1225
Feed and Grain	8	12	1	1	-	1	2	1	-	26
Longshoring	1	4	-	2	1	2	-	2	-	12
Railways	3	18	-	1	-	41	-	-	-	63
Road Transport	16	57	4	1	-	195	1	-	-	274
Shipping	3	3	1	1	1	1	-	-	-	10
North Territories	-	8	-	-	-	1	-	-	-	9
Miscellaneous	-	3	-	1	-	2	-	-	-	6
Total	40	1340	12	11	3	298	9	6	-	1719

* The count refers to the number of alleged violations of the various sections of the Code contained in the cases received.

Table 10

Unlawful Strike/Lockout Applications Disposed of by Industry in 1991-92

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	Heard
Air Transport	4	1	-	4	5	1
Banks	-	-	-	-	-	-
Broadcasting	3	1	1	2	4	3
Communications	-	-	-	-	-	-
Crown Corporations	2	1	-	1	2	1
Feed and Grain	2	-	-	1	1	1
Longshoring	5	2	-	3	5	3
Railways	1	-	-	1	1	-
Road Transport	5	-	-	4	4	1
Shipping	4	1	-	3	4	1
North Territories	2	-	-	1	1	-
Miscellaneous	-	-	-	-	-	-
Total	28	6	1	20	27	11

Table 11

Votes Held for Applications Disposed of by Industry in 1991-92*

Industry	Type and Number of Cases Disposed of **						Total # Votes	Disposition of Cases		# of Employees	Votes Ordered Under Section				
	530	555	560	565	566	585	Held	Granted	Rejected	Affected	16(l)	29(1)	29(2)	39(1)	30(3)
Air Transport	-	3	-	1	1	-	5	4	1	628	-	3	-	2	-
Banks	-	1	-	7	-	-	8	5	3	375	-	-	1	7	-
Broadcasting	1	-	-	2	-	-	3	3	-	64	-	1	-	2	-
Communications	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Crown Corporations	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Feed and Grain	-	-	-	-	-	1	1	1	-	35	-	1	-	-	-
Longshoring	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Northern Industries	-	1	-	-	-	-	1	1	-	35	-	-	1	-	-
Road Transportation	-	13	-	-	-	-	12	6	7	710	-	3	9	-	-
Railways	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Shipping & Navigation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Miscellaneous	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1	18	-	10	1	1	30	20	11	1847	-	8	11	11	-

* Votes taken where the case has not been disposed of by year end not included

** 530- review, 555- certification, 560- single employer, 565 and 566- revocation, 585- sale of business

Table 12

Size of Bargaining Units Certified in 1991-92

Number of employees	Number of Applications	% of Total Applications	Cumulative %
0/10	24	26.1	26.1
11/20	16	17.4	43.5
21/30	6	6.5	50.0
31/40	6	6.5	56.5
41/50	5	5.4	62.0
51/60	6	6.5	68.5
61/70	6	6.5	75.0
71/100	7	7.7	82.6
101/130	5	5.4	88.0
131/160	4	4.4	92.4
161/190	1	1.1	93.5
190 and over	6	6.5	100.0
Total	92	100.0	

Total number of employees affected: 7202
Median size of units: 30 employees
Average size of units: 78 employees
Newly organized: 4368
Previously organized: 2827

Table 13

Number and Percentage of Days Spent in Hearing by Location in 1991-92

Region	Number of days	Percentage of Total Days
British Columbia	22	7.1%
Yukon	2	0.1%
North Territories	-	-
Alberta	9	3.0%
Saskatchewan	-	-
Manitoba	2	0.1%
Ontario	93	31.0%
Quebec	146	49.0%
Newfoundland	-	-
Prince Edward Island	-	-
New Brunswick	5	1.7%
Nova Scotia	20	8.0%
Total	299	100.0%

Table 14

Number of Cases Heard by Type of Application in 1991-92*

Type of Application	Number Heard
Review	16
Certification	13
Change of Terms and Conditions of Employment	-
Declaration of Single Employer	9
Revocation	-
Union Successor Rights	1
Sale of Business	16
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	-
Religious Objection	-
Unlawful Work Stoppage	11
Complaint of Unfair Labour Practice	143
Consent to Prosecute	1
Safety	51
Request to File an Order in the Courts	1
Transfer of Portion of Public Service Under the Canada Labour Code	1
Total	263

* Figures represent number of cases where Board held a public hearing.

Statement of Expenditures for the Year Ended March 31, 1992

(with comparative figures for the year ended March 31, 1991)

	1992	1991
Salaries and wages	$ 5,706,329	$ 5,891,055
Contribution to employee benefit plan	1,029,000	878,000
Transportation and communications	846,098	833,575
Information	68,620	72,220
Professional and special services	582,973	431,177
Rentals	190,577	166,699
Purchased repair and upkeep	61,436	105,679
Utilities, materials and supplies	151,120	159,331
All other expenditures	13,222	10,348
Capital	374,670	104,132
Accommodation provided by D.P.W.	1,350,000	1,350,000
D.S.S. cheque issue	10,000	10,000
Insurance premiums paid by T.B.S.	208,000	183,000
Total Expenditures	$10,592,045	$10,195,216

Total expenditures provided by:

Department of Labour Vote 10	$ 7,995,045	$ 7,774,216
Employee Benefits	1,029,000	878,000
O.G.D. which provided services without charge	1,568,000	1,543,000
	$10,592,045	$10,195,216

Certified correct:

Director General, Corporate Management Services

Approved:

Chairman

Relevé des dépenses pour l'année ayant pris fin le 31 mars 1992

(comparées à celles de l'année ayant pris fin le 31 mars 1991)

	1992	1991
Traitements et salaires	5 706 329 $	5 891 055 $
Contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés	1 029 000	878 000
Transports et communications	846 098	833 575
Information	68 620	72 220
Services professionnels et spéciaux	582 973	431 177
Location	190 577	166 699
Achat de services de réparation et d'entretien	61 436	105 679
Services publics, fournitures et approvisionnements	151 120	159 331
Autres dépenses	13 222	10 348
Capital	374 670	104 132
Locaux fournis par le MTP	1 350 000	1 350 000
Émission de chèques par le MAS	10 000	10 000
Primes d'assurance versées par le SCT	208 000	183 000
Total des dépenses	10 592 045 $	10 195 216 $

Dépenses totales prévues par:

Crédit n° 10, Ministère du Travail	7 995 045 $	7 774 216 $
Avantages sociaux	1 029 000	878 000
A.M.F. ayant fourni des services sans frais	1 568 000	1 543 000
	10 592 045 $	10 195 216 $

Attesté:

Directeur général, Services de gestion intégrée

Approuvé:

Président

Tableau 14

Nombre d'affaires entendues, par genre d'affaire, en 1991-1992*

Genre d'affaire	Nombre d'affaires entendues
Révision	16
Accréditation	13
Modification des conditions d'emploi	-
Déclaration d'employeur unique	9
Révocation	-
Droits de successeur	1
Vente d'entreprise	16
Détermination de l'existence d'une convention collective/employés visés	-
Obstacle religieux	-
Arrêt de travail illégal	11
Plainte de pratique déloyale de travail	143
Autorisation d'intenter des poursuites	1
Sécurité	51
Demande de dépôt d'une ordonnance à la Cour	1
Transfert d'un élément de la fonction publique en vertu du Code canadien du travail	1
Total	263

* Nombre d'affaires dans lesquelles le Conseil a tenu une audience publique

Tableau 12

Taille des unités de négociation accréditées en 1991-1992

Nombre d'employés	Nombre de demandes	% de toutes les demandes	% Cumulatif
0/10	24	26,1	26,1
11/20	16	17,4	43,5
21/30	6	6,5	50,0
31/40	6	6,5	56,5
41/50	5	5,4	62,0
51/60	6	6,5	68,5
61/70	6	6,5	75,0
71/100	7	7,7	82,6
101/130	5	5,4	88,0
131/160	4	4,4	92,4
161/190	1	1,1	93,5
191 et plus	6	6,5	100,0
Total	92	100,0	

Nombre total d'employés visés: 7 202
Taille médiane des unités: 30 employés
Taille moyenne des unités: 78 employés
Employés nouvellement syndiqués: 4 368
Employés déjà syndiqués: 2 827

Tableau 13

Nombre et pourcentage de jours d'audience, par région, en 1991-1992

Région	Nombre de jours	Pourcentage
Colombie-Britannique	22	7,1%
Yukon	2	0,1%
Nord du Canada	-	-
Alberta	9	3,0%
Saskatchewan	-	-
Manitoba	2	0,1%
Ontario	93	31,0%
Québec	146	49,0%
Terre-Neuve	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-
Nouveau-Brunswick	5	1,7%
Nouvelle-Écosse	20	8,0%
Total	299	100,0%

Tableau 10

Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal tranchées, par secteur d'activité, en 1991-1992

Secteur d'activité	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	4	1	-	4	5	1
Banques	-	-	-	-	-	-
Radiodiffusion et télévision	3	1	1	2	4	3
Communications	-	-	-	-	-	-
Sociétés d'État	2	1	-	1	2	1
Grains et provendes	2	-	-	1	1	1
Débardage	5	2	-	3	5	3
Chemins de fer	1	-	-	1	1	-
Transport routier	5	-	-	4	4	1
Navigation	4	1	-	3	4	1
Nord du Canada	2	-	-	1	1	-
Divers	-	-	-	-	-	-
Total	28	6	1	20	27	11

Tableau 11

Scrutins tenus dans le cas des demandes tranchées, par secteur d'activité, en 1991-1992*

Secteur d'activité	Genre et nombre d'affaires tranchées**						Scrutins tenus	Décisions		# d'employés touchés	Scrutins ordonnés en vertu de l'article				
	530	555	560	565	566	585	(total)	Agréées	Rejetées		16(l)	29(1)	29(2)	39(1)	30(3)
Transport aérien	-	3	-	1	1	-	5	4	1	628	-	3	-	2	-
Banques	-	1	-	7	-	-	8	5	3	375	-	-	1	7	-
Radiodiffusion et télévision	1	-	-	2	-	-	3	3	-	64	-	1	-	2	-
Communications	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sociétés d'État	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Grains et provendes	-	-	-	-	-	1	1	1	-	35	-	1	-	-	-
Débardage	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nord du Canada	-	1	-	-	-	-	1	1	-	35	-	-	1	-	-
Transport routier	-	13	-	-	-	-	12	6	7	710	-	-	9	-	-
Chemins de fer	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Navigation et expéditions par eau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Divers	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1	18	-	10	1	1	30	20	11	1847	-	8	11	11	-

* Ne comprennent pas les scrutins dans les affaires qui n'avaient pas été tranchées à la fin de l'exercice

** 530- révision; 555- accréditation; 560- déclaration d'employeur unique; 565 et 566- révocation; 585- vente d'entreprise

Tableau 8

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats reçues et tranchées, par secteur d'activité, en 1991-1992*

Secteur d'activité	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Entendues
Transport aérien	24	-	14	5	19	2
Banques	-	-	-	-	-	-
Radiodiffusion et télévision	5	-	1	2	3	-
Communications	3	-	1	1	2	-
Sociétés d'État	27	3	262	7	272	9
Grains et provendes	2	-	-	-	-	-
Débardage	5	-	3	5	8	2
Chemins de fer	42	1	24	10	35	6
Transport routier	196	-	20	41	61	4
Nord du Canada	1	-	-	-	-	-
Navigation	4	-	1	2	3	-
Divers	3	-	4	-	4	-
Total	312	4	330	73	407	23

* Nombre d'affaires

Tableau 9

Présumées violations, par article du Code et par secteur d'activité, en 1991-1992*

Secteur d'activité	Article du Code 96	94	24(4)	95	69	37	50a)	50b)	110	TOTAL
Transport aérien	4	18	1	1	-	23	2	-	-	49
Banques	-	1	-	-	-	-	1	1	-	3
Radiodiffusion et télévision	2	16	5	1	1	4	2	1	-	32
Communications	1	4	-	-	-	3	1	1	-	10
Sociétés d'État	2	1196	-	2	-	25	-	-	-	1225
Grains et provendes	8	12	1	1	-	1	2	1	-	26
Débardage	1	4	-	2	1	2	-	2	-	12
Chemins de fer	3	18	-	1	-	41	-	-	-	63
Transport routier	16	57	4	1	-	195	1	-	-	274
Navigation	3	3	1	1	1	1	-	-	-	10
Nord du Canada	-	8	-	-	-	1	-	-	-	9
Divers	-	3	-	1	-	2	-	-	-	6
Total	40	1340	12	11	3	298	9	6	-	1719

*Nombre de présumées violations des divers articles du Code alléguées dans les affaires reçues

Tableau 6

Demandes d'accréditation tranchées, par secteur d'activité, en 1991-1992

Secteur d'activité	Agréées	Rejetées	Retirées	Nombre total de décisions	Entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	20	3	3	26	1	3
Banques	1	1	2	4	1	1
Radiodiffusion et télévision	9	-	1	10	1	-
Communications	3	-	1	4	-	-
Sociétés d'État	-	-	-	-	-	-
Grains et provendes	7	1	1	9	-	-
Débardage	6	1	2	9	1	-
Chemins de fer	-	-	-	-	-	-
Transport routier	30	13	20	63	5	13
Navigation	7	2	9	18	-	-
Nord du Canada	9	-	-	9	-	1
Divers	-	-	1	1	-	-
Non fédéral	-	-	1	1	-	-
Total	92	21	41	154	9	18

Tableau 7

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs reçues et tranchées, par secteur d'activité, en 1991-1992*

Secteur d'activité	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Entendues
Transport aérien	20	2	-	18	20	4
Banques	1	-	-	2	2	-
Radiodiffusion et télévision	17	-	5	15	20	7
Communications	4	-	-	2	2	-
Sociétés d'État	1196	-	44	26	70	1
Grains et provendes	12	4	-	5	9	7
Débardage	6	2	1	3	6	3
Chemins de fer	17	-	-	11	11	-
Transport routier	58	3	6	58	67	9
Navigation	4	1	-	4	5	2
Nord du Canada	8	-	1	1	2	-
Non fédéral	-	-	-	-	-	-
Divers	3	-	-	3	3	-
Total	1346	12	57	148	217	33

* Nombre d'affaires

Tableau 4

Genre d'affaires reçues, par secteur d'activité, en 1991-1992

	Rév.	Accr.	Empl. unique	Révoc.	Droits de succ.	Vente d'entr.	Grève/ Lock-out	P.D.T.*	Sécurité**	Divers	Total
Transport aérien	18	31	3	2	-	8	4	44	11	6	127
Banques	6	1	-	6	-	-	-	1	-	-	14
Radiodiffusion et télévision	16	16	1	5	1	6	3	22	-	2	72
Communications	5	4	-	-	-	1	-	7	-	4	21
Sociétés d'État	16	2	3	-	1	3	2	1223	9	1	1260
Grains et provendes	10	7	1	-	1	6	2	14	1	1	43
Débardage	4	11	-	-	-	2	5	11	3	-	36
Chemins de fer	8	-	-	-	-	-	1	59	17	-	85
Transport routier	42	47	12	6	9	18	5	254	6	7	406
Navigation	9	15	-	-	1	2	4	8	-	3	42
Nord du Canada	4	12	-	-	-	4	2	9	-	2	33
Divers	2	6	1	-	-	-	-	6	-	-	15
Non fédéral	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	3
Total	140	155	21	19	13	50	28	1658	47	26	2157

* Plaintes de pratique déloyale de travail
** Plaintes et renvois fondés sur la Partie II du Code

Tableau 5

Genre d'affaires tranchées, par secteur d'activité, en 1991-1992

	Rév.	Accr.	Empl. unique	Révoc.	Droits de succ.	Vente d'entr.	Grève/ Lock-out	P.D.T.*	Sécurité**	Divers	Total
Transport aérien	13	26	3	2	-	3	5	39	8	2	101
Banques	6	4	-	8	-	-	-	2	-	1	21
Radiodiffusion et télévision	35	10	1	2	1	6	4	23	-	3	85
Communications	5	4	-	-	1	-	-	4	-	3	17
Sociétés d'État	6	-	-	-	1	5	2	342	6	-	362
Grains et provendes	9	9	1	1	1	6	1	9	-	1	38
Débardage	10	9	-	-	-	4	5	14	32	1	75
Chemins de fer	7	-	-	-	-	-	1	46	7	-	61
Transport routier	44	63	13	6	6	22	4	128	5	8	299
Navigation	12	18	-	-	1	2	4	8	-	2	47
Nord du Canada	3	9	-	-	-	2	1	2	-	2	19
Divers	2	1	-	1	-	-	-	7	-	-	11
Non fédéral	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Total	152	154	18	20	11	50	27	624	58	23	1137

* Plaintes de pratique déloyale de travail
** Plaintes et renvois fondés sur la Partie II du Code

Tableau 2

Demandes tranchées, par genre d'affaire et par région, en 1991-1992

	Capitale nationale	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	5	9	57	23	27	31	152
Accréditation	1	25	56	24	15	33	154
Déclaration d'employeur unique	1	1	5	5	4	2	18
Révocation	1	1	4	8	4	2	20
Droits de successeur	3	1	2	2	2	1	11
Vente d'entreprise	1	10	18	8	5	8	50
Détermination de l'existence d'une convention collective/employés visés	-	-	4	1	-	-	5
Changement technologique	-	1	-	1	-	1	3
Imposition d'une première convention	-	-	-	-	-	-	-
Grève ou lock-out illégal	1	1	11	2	1	11	27
Pratique déloyale de travail	19	87	301	152	34	31	624
Sécurité	4	1	37	10	2	4	58
Divers	1	2	4	3	1	4	15
Total	37	139	499	239	95	128	1137

Tableau 3

Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées en 1991-1992

Genre d'affaire	Reportées de 1990-1991	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Reportées en 1992-1993
Révision	73	140	84	46	22	152	61
Accréditation	53	155	92	21	41	154	54
Déclaration d'employeur unique	25	21	2	7	9	18	28
Révocation	10	19	13	5	2	20	9
Droits de successeur	3	13	10	1	-	11	5
Vente d'entreprise	112	50	32	9	9	50	112
Détermination de l'existence d'une convention collective/ employés visés	15	7	2	-	3	5	17
Changement technologique	-	3	-	-	3	3	-
Imposition d'une première convention	-	-	-	-	-	-	-
Grève ou lock-out illégal	4	28	6	1	20	27	45
Pratique déloyale de travail	1476	1658	16	387	221	624	2510
Sécurité	63	47	3	11	44	58	52
Divers	10	16	6	2	7	15	11
Total	1844	2157	266	490	381	1137	2864

Tableau 1A

Demandes reçues, par genre d'affaire et par région, en 1991-1992

	Capitale nationale	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	6	19	46	16	23	30	140
Accréditation	7	18	44	28	19	39	155
Déclaration d'employeur unique	1	2	6	5	2	5	21
Révocation	1	2	1	8	2	5	19
Droits de successeur	3	1	1	2	4	2	13
Vente d'entreprise	2	4	22	6	6	10	50
Détermination de l'existence d'une convention collective/employés visés	-	1	4	2	-	-	7
Changement technologique	-	1	-	1	-	1	3
Imposition d'une première convention	-	-	-	-	-	-	-
Grève ou lock-out illégal	1	1	9	3	1	13	28
Pratique déloyale de travail	23	291	208	361	675	100	1658
Sécurité	4	2	11	13	6	11	47
Divers	1	1	4	3	3	4	16
Total	49	343	356	448	741	220	2157

Tableau 1B

Demandes reçues, par genre d'affaire et par province/territoire, en 1991-1992

	Rév.	Accr.	Empl. unique	Révoc.	Droits de succ.	Vente d'entr.	Grève/ Lock-out	P.D.T.*	Sécurité	Divers	Total
C.-B.	23	21	5	5	2	6	11	90	11	2	176
Alb.	8	11	1	-	2	1	-	542	1	3	569
Sask.	4	3	-	1	-	1	-	10	-	-	19
Man.	10	3	1	1	2	4	1	117	5	-	144
Ont.	21	37	6	9	5	7	4	389	17	7	502
Qc	48	44	6	1	1	23	9	209	11	8	360
T.-N.	3	2	1	-	-	2	-	55	-	1	64
Î.-P.-É.	-	3	-	-	-	-	-	16	-	-	19
N.-É.	14	7	1	2	1	2	-	170	1	2	200
N.-B.	2	6	-	-	-	-	1	50	1	-	60
Yukon	4	6	-	-	-	2	2	2	-	2	18
T.-N.-O.	3	12	-	-	-	2	-	8	-	1	26
Total	140	155	21	19	13	50	28	1658	47	26	2157

* Plaintes de pratique déloyale de travail

Les tableaux figurant aux pages qui suivent contiennent plus de détails au sujet du volume de travail et des activités du Conseil.

Les données historiques peuvent différer légèrement des chiffres qui figuraient dans les rapports annuels antérieurs en raison des ajustements apportés aux statistiques. Les statistiques correspondent à l'année financière qui commence le 1er avril d'une année et se termine le 31 mars de l'année suivante.

Tableau 1A Demandes reçues par genre d'affaire et par région

Tableau 1B Demandes reçues par genre d'affaire et par province/territoire

Tableau 2 Demandes tranchées par genre d'affaire et par région

Tableau 3 Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées

Tableau 4 Genre d'affaires reçues par secteur d'activité

Tableau 5 Genre d'affaires tranchées par secteur d'activité

Tableau 6 Demandes d'accréditation tranchées par secteur d'activité

Tableau 7 Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs reçues et tranchées, par secteur d'activité

Tableau 8 Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats reçues et tranchées, par secteur d'activité

Tableau 9 Présumées violations par article du Code et par secteur d'activité

Tableau 10 Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal tranchées, par secteur d'activité

Tableau 11 Scrutins tenus dans le cas des demandes tranchées, par secteur d'activité

Tableau 12 Taille des unités de négociation accréditées

Tableau 13 Nombre et pourcentage de jours d'audiences par région

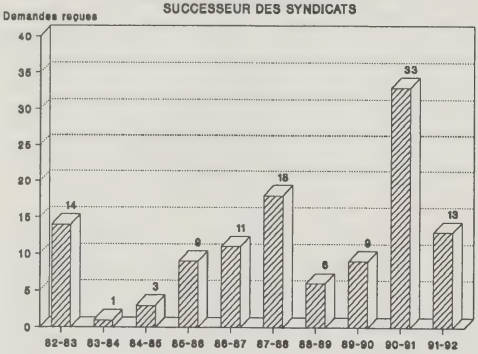
Tableau 14 Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire

Droits de successeur

Le Code prévoit le transfert des droits de négociation d'un syndicat à un autre dans les cas de fusion de syndicats ou de transfert de compétence entre eux, d'une façon qui rappelle beaucoup les dispositions du Code sur les ventes d'entreprises. Ainsi, le syndicat successeur pourrait en vertu du Code être subrogé dans les droits de négociation de son prédécesseur et être assujetti à la convention collective en vigueur.

Le Conseil a reçu 13 demandes en 1991-1992. Comme l'indique la figure 24, le nombre de ces demandes a eu tendance à augmenter au cours des 5 dernières des 10 années de la période à l'étude. La restructuration des syndicats résulte peut-être de celle des entreprises, où les économies d'échelle sont importantes.

Figure 24
DEMANDES CONCERNANT LES DROITS DE SUCCESSEUR DES SYNDICATS



Aucune tendance particulière ne se dégage de la comparaison du nombre d'affaires selon le secteur d'activité (figure 25). Il convient toutefois de souligner qu'il y a tous les ans de nouvelles affaires de ce genre dans le secteur de la radiodiffusion et de la télévision.

Figure 25
Demandes concernant les droits de successeur des syndicats reçues par secteur d'activité

	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992
Transport routier	10	1	0	1	9
Transport aérien	3	1	0	0	0
Chemins de fer	0	0	0	9	0
Radiodiffusion et télévision	3	1	2	2	1
Grains et provendes	2	1	1	0	1
Sociétés d'État	0	0	0	3	1
Nord du Canada	0	0	1	0	0
Banques	0	0	5	16	0
Débardage	0	0	0	0	0
Communications	0	0	0	1	0
Navigation et expéditions par eau	0	1	0	0	1
Divers	0	1	0	1	0
Total	18	6	9	33	13

Le Conseil a agréé 10 des 11 demandes qu'il a tranchées. Il n'a tenu d'audience que dans 1 cas.

Divers

Le Conseil a été saisi de 23 affaires diverses, réparties de la façon suivante.

Type d'affaire	Nombre d'affaires
Détermination de l'existence d'une convention collective/employés visés	7
Demande de consentement à la modification des conditions d'emploi	3
Demande de révision de la durée d'une convention collective	1
Objection d'ordre religieux au versement des cotisations syndicales	3
Demande de consentement à intenter des poursuites	3
Demande de dépôt d'une ordonnance du Conseil à la Cour	6
TOTAL	**23**

secteurs ont totalisé 77 % de toutes les demandes de ce genre.

Figure 21
Demandes de déclaration d'employeur unique reçues par secteur d'activité

	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992
Transport routier	14	16	21	8	12
Transport aérien	8	3	7	1	3
Chemins de fer	1	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	1	0	1	2	1
Grains et provendes	0	0	1	0	1
Sociétés d'État	1	6	0	3	3
Nord du Canada	1	0	1	0	0
Banques	0	0	0	0	0
Débardage	1	1	0	0	0
Communications	0	0	0	0	0
Navigation et expéditions par eau	0	1	0	1	0
Divers	0	0	0	0	1
Total	27	27	31	15	21

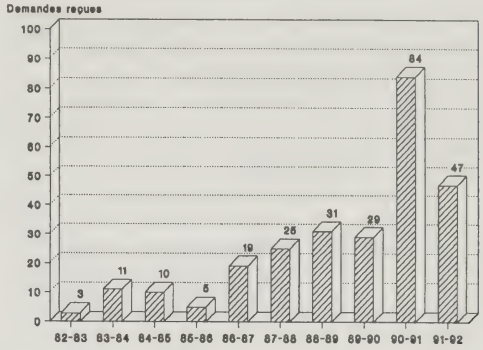
Sur les 18 demandes qu'il a tranchées, le Conseil en a agréé 2. Cinq affaires ont nécessité une audience.

Sécurité et santé au travail

La compétence du Conseil en matière de sécurité et de santé au travail est fondée sur deux articles de la Partie II du Code canadien du travail. L'article 129 permet aux employés insatisfaits de la décision d'un agent de sécurité de Travail Canada de renvoyer la décision en question au Conseil. En outre, l'article 133 permet aux employés de déposer une plainte auprès du Conseil s'ils estiment que l'employeur a pris des mesures à leur endroit parce qu'ils avaient refusé de travailler dans ce qu'ils croyaient être des conditions de travail dangereuses.

Cette année, le Conseil a été saisi de 47 affaires de ce genre, contre 84 l'an dernier. Toutefois, le nombre d'affaires tend à augmenter avec les années, comme le montre la figure ci-dessous: la moyenne annuelle est passée de 10 pour la période entre 1982 et 1987 à 43 pour la période entre 1987 et 1992.

Figure 22
DEMANDES CONCERNANT LA SECURITE



La figure 23 donne la répartition des affaires de sécurité selon le secteur d'activité. Celles-ci sont concentrées dans les secteurs des transports, c'est-à-dire le transport aérien, le transport routier et les chemins de fer. Le plus grand nombre d'affaires de ce genre émanent des secteurs les plus touchés par la déréglementation. Dans le secteur des sociétés d'État, la Société des postes était en cause dans la plupart des affaires.

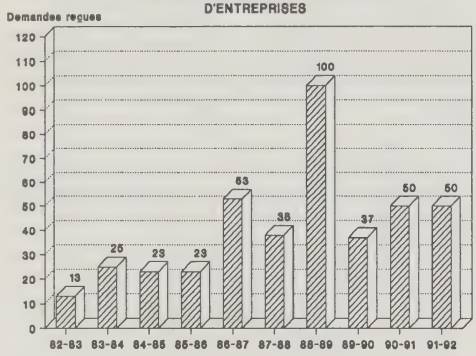
Figure 23
Demandes concernant la sécurité reçues par secteur d'activité

	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992
Transport routier	5	2	1	3	6
Transport aérien	3	4	3	25	11
Chemins de fer	3	13	14	11	17
Radiodiffusion et télévision	0	0	1	0	0
Grains et provendes	0	0	2	0	1
Sociétés d'État	9	6	3	9	9
Nord du Canada	0	0	0	0	0
Banques	0	0	0	0	0
Débardage	0	5	5	32	3
Communications	2	0	0	1	0
Navigation et expéditions par eau	1	1	0	3	0
Divers	2	0	0	0	0
Total	25	31	29	84	47

Seulement 3 des 58 demandes que le Conseil a tranchées ont été agrées. Il a tenu une audience dans 18 cas.

Cette année, le Conseil a reçu 50 demandes concernant des ventes d'entreprises, soit le même nombre que l'an dernier. La figure 18 donne la répartition des demandes reçues sur une période de 10 ans. La moyenne annuelle du nombre de demandes a été de 27 pour les cinq premières années de cette période (1982-1987), puis elle est passée à 55 pour les cinq dernières années (1987-1992), ce qui de toute évidence est révélateur du rythme de changement qui s'opère dans l'économie.

Figure 18
DEMANDES CONCERNANT DES VENTES D'ENTREPRISES



La figure 19 donne la répartition, selon le secteur d'activité, des demandes concernant des ventes d'entreprises reçues au cours des cinq dernières années. Depuis le milieu des années 1980, quand la déréglementation a commencé, une grande partie des demandes ont émané des secteurs du transport aérien et du transport routier. Au cours des dernières années, le nombre de demandes provenant du secteur des sociétés d'État est essentiellement attribuable au franchisage des opérations de vente au détail de la Société des postes.

Figure 19
Demandes concernant des ventes d'entreprises reçues par secteur d'activité

	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992
Transport routier	16	11	22	15	18
Transport aérien	7	4	7	3	8
Chemins de fer	0	0	1	0	0
Radiodiffusion et télévision	1	2	1	5	6
Grains et provendes	0	0	2	3	6
Sociétés d'État	2	80	1	12	3
Nord du Canada	3	0	0	1	4
Banques	0	0	0	0	0
Débardage	1	0	0	2	2
Communications	0	1	0	1	1
Navigation et expéditions par eau	8	2	3	5	2
Divers	0	0	0	3	0
Total	38	100	37	50	50

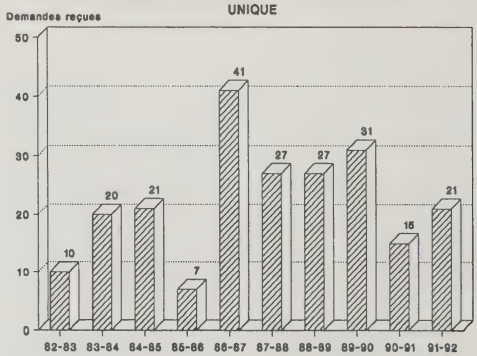
Le Conseil a agréé 32 des 50 demandes qu'il a tranchées en 1991-1992. Il a tenu une audience dans 10 cas.

Déclaration d'employeur unique

En vertu de l'article 35 du Code, un requérant peut adresser une demande au Conseil pour que deux employeurs ou plus soient déclarés employeur unique. Si le Conseil fait la déclaration demandée et que les employés d'un des employeurs visés sont syndiqués, ceux de l'autre employeur (ou des autres employeurs) peuvent être liés par la convention collective en vigueur ou par les ordonnances d'accréditation rendues à cet égard.

Cette année, le Conseil a reçu 21 demandes de ce genre, soit une augmentation par rapport aux 15 de l'an dernier. La figure 20 donne la répartition du nombre de demandes reçues au cours des 10 dernières années. Ce nombre a nettement augmenté au cours de la période visée; la moyenne annuelle s'élève à 23, contre 6 avant 1982-1983. Il semble donc bien que les activités de structuration et de restructuration des entreprises s'accélèrent.

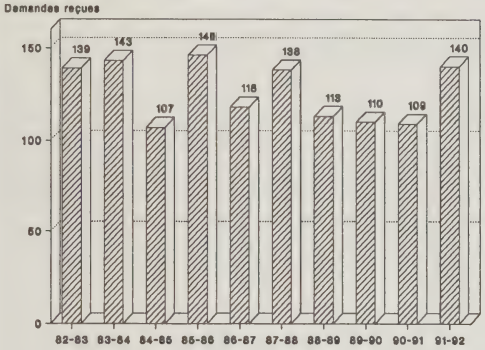
Figure 20
DEMANDES DE DÉCLARATION D'EMPLOYEUR UNIQUE



La figure 21 donne la répartition des demandes reçues selon le secteur d'activité. La majorité des demandes proviennent, ici encore, des secteurs des transports, et surtout de ceux du transport aérien et du transport routier. Au cours des cinq dernières années, ces deux

Conseil, 31 avaient trait à la modification d'unités de négociation, 27 visaient à faire changer un nom figurant sur une ordonnance déjà rendue; il y a eu 9 demandes de clarification d'une ordonnance et 39 demandes diverses.

Figure 15
DEMANDES DE RÉVISION



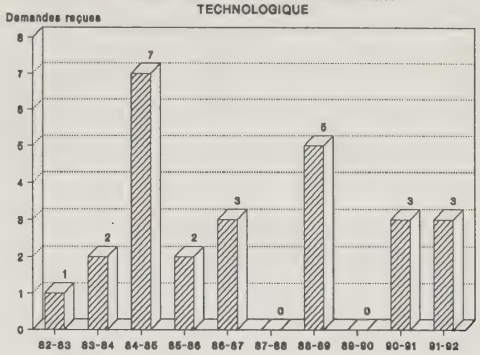
Le Conseil a agréé 84 des 152 demandes qu'il a tranchées. Dans 45 cas, il s'agissait d'une demande de réexamen d'une décision récente; 6 de ces demandes ont été agréées. Le Conseil a tenu une audience dans 15 cas. (La répartition des demandes selon le secteur d'activité n'est pas présentée étant donné que, en raison de la diversité des demandes de révision, de telles données ne se révéleraient pas utiles.)

Changement technologique

Les articles 51 à 55 du Code portent sur le changement technologique dans le milieu de travail et décrivent la procédure que l'employeur doit suivre pour aviser le syndicat de l'introduction d'innovations de ce genre. Dans certaines conditions, le syndicat peut donner à l'employeur un avis de négocier à l'égard des répercussions que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les membres de l'unité de négociation.

Cette année, le Conseil a reçu 3 demandes, 1 du secteur du transport aérien et 2 de celui des communications. Le nombre de demandes fondées sur ces articles du Code n'a jamais été très élevé, comme le montre la figure 16. Les 3 demandes présentées cette année ont été soit retirées, soit réglées.

Figure 16
DEMANDES CONCERNANT UN CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE



Comme l'indique la figure 17, il y a si peu de demandes qu'il est impossible de dégager une tendance à l'égard d'un secteur d'activité quelconque.

Figure 17
Demandes concernant un changement technologique reçues par secteur d'activité

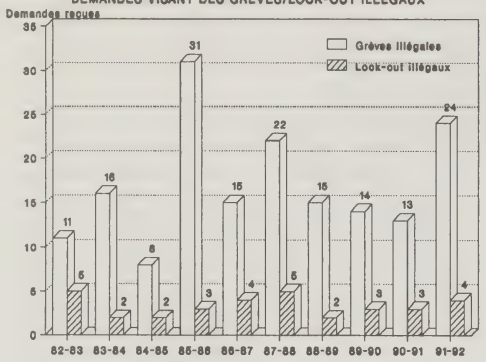
	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992
Transport routier	0	4	0	0	0
Transport aérien	0	0	0	0	1
Chemins de fer	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	0	0	0	0	0
Grains et provendes	0	1	0	0	0
Sociétés d'État	0	0	0	0	0
Nord du Canada	0	0	0	0	0
Banques	0	0	0	0	0
Débardage	0	0	0	0	0
Communications	0	0	0	1	2
Navigation et expéditions par eau	0	0	0	2	0
Divers	0	0	0	0	0
Total	0	5	0	3	3

Vente d'entreprise

Quand un employeur vend, loue, transfère ou aliène une entreprise, en totalité ou en partie, et que ses employés sont représentés par un syndicat, l'acquéreur peut être tenu d'assumer certains droits et obligations liés à la convention collective et précisés à l'article 44 du Code.

Sur les 28 demandes que le Conseil a reçues cette année, 24 concernaient des présumées grèves illégales et 4 des présumés lock-out illégaux. La figure 13 présente un aperçu des demandes reçues sur une période de 10 ans. Elle montre que le nombre de demandes de déclaration de grèves illégales a considérablement augmenté.

Figure 13
DEMANDES VISANT DES GRÈVES/LOCK-OUT ILLÉGAUX



La figure 14 donne la répartition du nombre de demandes selon le secteur d'activité. Les demandes semblent être concentrées dans les secteurs des transports: transport aérien, transport routier, navigation et expéditions par eau, débardage ainsi que chemins de fer, qui totalisent 68 % des demandes reçues (19 sur 28). Il ne s'agit pas là d'un phénomène inhabituel, comme le montre le tableau 14, qui établit la comparaison avec les années précédentes. En 1991-1992, un nombre record de demandes a émané du secteur du débardage ainsi que de celui de la navigation et des expéditions par eau.

Figure 14
Demandes visant des grèves/lock-out illégaux par secteur d'activité

	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992
Transport routier	7	2	6	3	5
Transport aérien	3	3	2	1	4
Chemins de fer	5	0	4	0	1
Radiodiffusion et télévision	5	6	3	2	3
Grains et provendes	0	1	1	1	2
Sociétés d'État	1	1	2	4	2
Nord du Canada	0	0	1	1	2
Banques	0	0	0	0	0
Débardage	4	2	2	2	5
Communications	1	1	0	0	0
Navigation et expéditions par eau	1	1	1	1	4
Divers	0	0	0	1	0
Total	27	17	22	16	28

Le Conseil a tranché 27 demandes, soit 22 concernant des présumées grèves illégales et 5 des présumés lock-out illégaux. Vingt ont été réglées ou retirées, 6 (grèves illégales) ont été agréées, et 1 a été rejetée. Une audience a été tenue dans 11 cas.

Lorsque le Conseil reçoit une demande concernant une grève ou un lock-out illégal, il fait normalement deux choses. Premièrement, il charge un de ses agents des relations du travail d'aider les parties à s'efforcer de régler le litige le plus vite possible et, deuxièmement, il s'arrange pour qu'une audience puisse avoir lieu très peu de temps après la présentation de la demande. Si l'agent ne réussit pas à aider les parties à s'entendre, le Conseil peut décider de tenir une audience.

En cas de grèves ou de lock-out illégaux, le Conseil ne rend pas nécessairement une ordonnance d'interdiction, et ce, pour plusieurs raisons. Par exemple, s'il estime que la grève ou le lock-out est terminé et ne se reproduira probablement pas, il peut décider de ne pas rendre l'ordonnance demandée. De toute évidence, il s'inquiète de la perte de productivité et des frais qu'entraînent les grèves ou lock-out illégaux, mais il se préoccupe aussi des raisons pour lesquelles ces graves actions illégales se produisent. En forçant les parties à s'attaquer au fond du problème et à y remédier, il diminue considérablement le risque d'autres actions illégales.

Révision

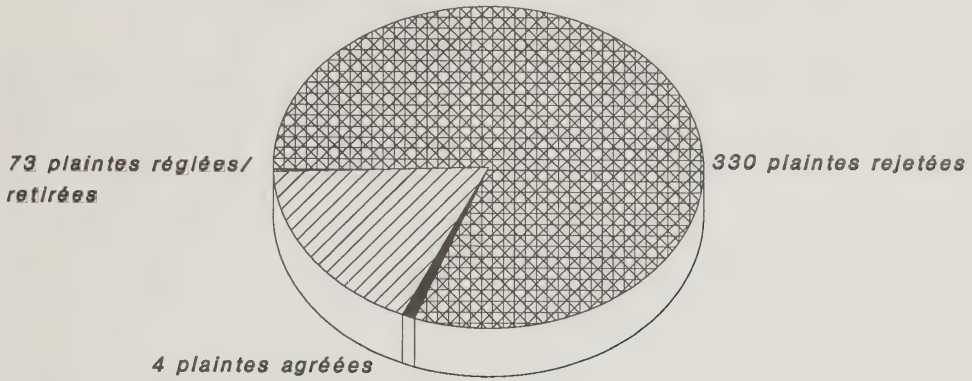
En vertu de l'article 18 du Code, toute personne peut demander au Conseil de réexaminer, d'annuler ou de modifier une décision ou une ordonnance qu'il a rendue. Généralement, trois types de demandes peuvent être présentées en vertu de cet article: (1) les demandes visant à faire modifier la structure ou la composition d'une ou de plusieurs unités de négociation; (2) les demandes visant à faire mettre à jour d'anciennes ordonnances d'accréditation du Conseil; et (3) les demandes visant à faire réexaminer des décisions récentes du Conseil.

En 1991-1992, le Conseil a reçu 140 demandes, contre 109 l'an dernier. La figure 15 montre l'évolution de ces demandes sur 10 ans. De ce nombre, 34 demandes portaient sur le réexamen d'une décision récente du

Figure 12

PLAINTES TRANCHÉES EN 1991-1992

Plaintes portées contre des syndicats
Total - 407



Plaintes portées contre des employeurs
Total - 217

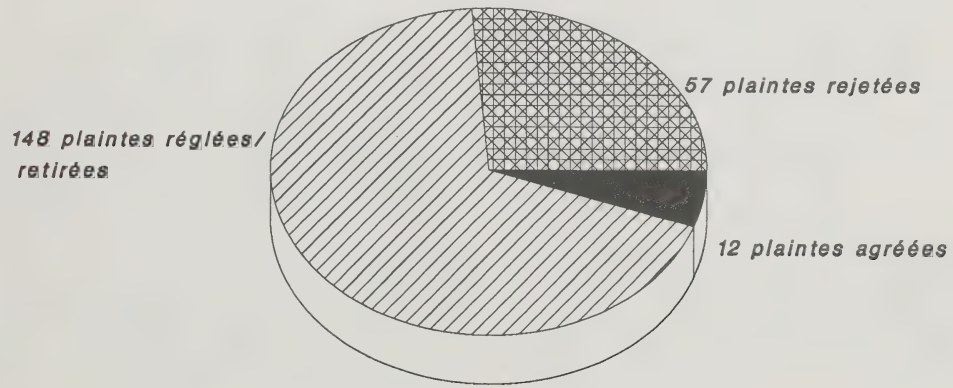


Figure 10
Nombre d'allégations par type de plainte

Article du Code	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992
24(4)	22	15	18	22	12
37	96	195	1072	341	298
50	19	14	8	17	15
69	30	15	4	7	3
94	149	125	143	133	1340
95	26	18	270	25	11
96	25	32	299	62	40
110	4	0	4	2	0
Total	371	414	1818	609	1719

La figure 11 donne la répartition des plaintes reçues au cours des cinq dernières années selon le secteur d'activité. Le nombre de plaintes émanant de cinq secteurs d'activité a baissé; dans le cas des huit autres, il a augmenté ou est resté stable. L'augmentation enregistrée l'an dernier dans le secteur des sociétés d'État est attribuable aux 1 216 plaintes mettant en cause la Société des postes. Le nombre de plaintes a nettement augmenté aussi dans le secteur du transport routier (254 cette année contre 98 l'an dernier). Sur ce nombre, 195 ont été portées contre des syndicats en vertu de l'article 37 du Code (devoir de représentation juste). Dans le secteur des chemins de fer, 47 des 59 plaintes étaient elles aussi fondées sur l'article 37. Un nombre record de plaintes ont émané des secteurs suivants: chemins de fer, transport routier, grains et provendes, et Nord du Canada.

Figure 11
Plaintes reçues par secteur d'activité

	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992
Transport routier	65	170	70	98	254
Transport aérien	42	34	41	35	44
Chemins de fer	37	33	42	39	59
Radiodiffusion et télévision	21	24	22	22	22
Grains et provendes	3	4	2	5	14
Sociétés d'État	47	39	1272	283	1223
Nord du Canada	6	8	1	0	9
Banques	6	5	2	2	1
Débardage	34	16	9	12	11
Communications	14	8	3	5	7
Navigation et expéditions par eau	14	9	10	9	8
Divers	5	3	11	16	6
Total	294	353	1485	526	1658

Le Conseil a agréé 16 des 624 plaintes qu'il a tranchées cette année. Il a tenu des audiences dans 56 cas. La figure 12 donne la répartition des plaintes tranchées, selon qu'elles ont été portées contre des syndicats ou contre des employeurs. Le nombre de plaintes portées contre des syndicats et qui ont été tranchées s'élève à 407; le Conseil n'a fait droit qu'à 4 d'entre elles, soit environ 1 % du total. Par ailleurs, en ce qui concerne les plaintes portées contre des employeurs, il a fait droit à 12 des 217 affaires qu'il a tranchées (environ 5 %).

Dans les cas de plaintes, le Conseil s'efforce toujours d'amener les parties à s'entendre à l'amiable plutôt que d'avoir à statuer sur l'affaire. Pour faciliter la conciliation, il charge habituellement un agent des relations du travail de s'occuper de la plainte lorsqu'elle est reçue. Cet agent aide les parties à régler leur différend. Cette année, 35 % des plaintes reçues ont été retirées ou réglées avant d'être renvoyées au Conseil, ce qui a permis d'éviter les pertes précieuses de temps et d'argent qu'entraînent les audiences publiques. Près de 68 % des plaintes portées contre des employeurs ont été réglées ou retirées, ce qui n'a été le cas que de 18 % de celles qui ont été portées contre des syndicats.

Chaque année, le Conseil reçoit des centaines de plaintes, ce qui est compréhensible, étant donné la nature conflictuelle du régime des relations du travail existant dans tout le Canada. Toutefois, le Conseil souhaite que, dans la mesure du possible, les parties en cause règlent leurs différends sans l'intervention d'un tiers, de façon à ne pas créer de situation où il y aurait un gagnant et un perdant. En effet, en pareil cas, il est parfois difficile de renouer les relations après que le public a eu connaissance de la plainte et qu'il sait qui sont le «gagnant» et le «perdant».

Grèves et lock-out illégaux

L'article 89 du Code précise dans quelles conditions un employeur peut légalement déclarer un lock-out et un syndicat autoriser une grève. Si un lock-out ou une grève constitue une violation du Code, l'employeur ou le syndicat peut présenter une demande pour que cette action soit déclarée illégale et pour que le Conseil rende une ordonnance d'interdiction. Ce dernier peut aussi rendre une ordonnance anticipée, quand il est allégué dans la demande qu'on projette ou prévoit une grève ou un lock-out illégal.

élevé depuis 1973. Dans le secteur des banques, le nombre des demandes de révocation a continué pour la septième année consécutive à être supérieur à celui des demandes d'accréditation (voir figure 8).

Figure 7
DEMANDES DE RÉVOCATION

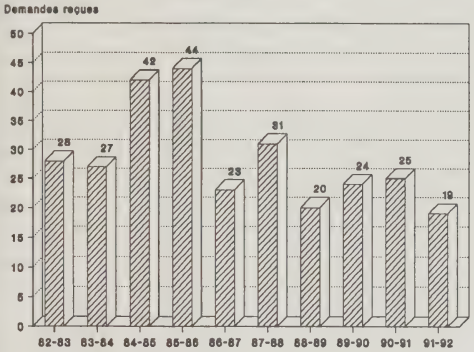


Figure 8
Demandes de révocation reçues par secteur d'activité

	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992
Transport routier	5	8	6	12	6
Transport aérien	5	1	4	3	2
Chemins de fer	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	2	2	4	1	5
Grains et provendes	0	1	0	2	0
Sociétés d'État	2	1	2	0	0
Nord du Canada	0	0	1	0	0
Banques	14	6	5	6	6
Débardage	0	1	0	0	0
Communications	0	0	0	0	0
Navigation et expéditions par eau	2	0	2	0	0
Divers	1	0	0	1	0
Total	31	20	24	25	19

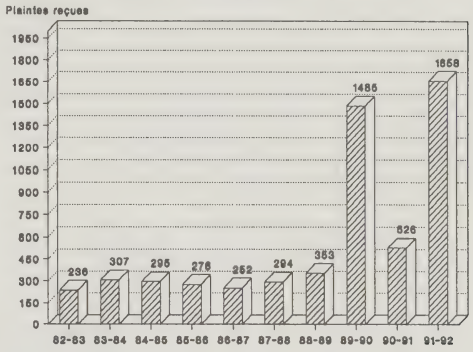
Le Conseil a agréé 13 des 20 demandes qu'il a tranchées. Il n'a pas tenu d'audiences sur ce genre d'affaire. Par contre, il a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation dans 11 affaires pour déterminer si les requérants jouissaient de l'appui des employés.

Pratiques déloyales de travail

Le Code canadien du travail reconnaît certains droits aux parties à la négociation collective et il leur impose aussi certaines obligations. Si quelqu'un estime qu'un droit ou une obligation n'a pas été respecté, il peut déposer une plainte auprès du Conseil. Ces droits et obligations sont précisés au paragraphe 24(4) ainsi qu'aux articles 37, 50, 69, 94, 95, 96 et 110 du Code. Lorsqu'une plainte est déposée en vertu de l'article 50 ou des alinéas 94(3)g) ou 95a) ou b), la personne désireuse de porter plainte doit obtenir le consentement du ministre du Travail avant de l'adresser au Conseil.

Cette année, le Conseil a reçu 1 658 plaintes, ce qui représente une augmentation de plus de 300 % par rapport à l'an dernier. La Société des postes était en cause dans 1 216 de ces plaintes, qui portaient dans la plupart des cas sur des questions découlant de la grève menée par le SPC à l'automne de 1991. Cette année, 312 plaintes ont été portées contre des syndicats et 1 346 contre des employeurs. La figure 9 donne la répartition des plaintes reçues sur une période de 10 ans (voir aussi les tableaux 7 et 8).

Figure 9
PLAINTES DE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL



Les plaintes déposées auprès du Conseil peuvent être fondées sur plusieurs articles du Code. C'est ainsi que les 1 658 plaintes déposées cette année faisaient état de 1 719 présumées violations du Code. La figure 10 donne la répartition des allégations fondées sur les différents articles du Code au cours des cinq dernières années. L'augmentation vertigineuse du nombre de plaintes portées en vertu de l'article 94 est attribuable, comme on l'a déjà vu, aux plaintes ayant trait à la Société des postes.

Le Code canadien du travail (Parties I et II) confère au Conseil canadien des relations du travail certains pouvoirs l'habilitant à statuer sur divers types de conflits de travail ainsi que sur divers droits. Pour qu'il soit possible d'analyser ces activités, elles sont réparties dans une perspective historique, selon le genre d'affaires reçues.

Les affaires reçues au cours des cinq dernières années sont exposées selon le secteur d'activité. Les tableaux 4 à 11 présentent diverses statistiques selon le secteur d'activité.

Accréditation

L'article 24 du Code autorise un syndicat à présenter une demande au Conseil en vue d'obtenir le droit exclusif de représenter une unité d'employés d'un employeur dans les négociations collectives, de façon à tenter d'améliorer leurs conditions de travail. Le syndicat accrédité par le Conseil devient l'agent négociateur exclusif d'une unité d'employés donnée et représente ceux-ci dans leurs négociations collectives avec l'employeur.

En 1991-1992, le Conseil a reçu 155 demandes d'accréditation. La figure 5 compare les activités de syndicalisation (c'est-à-dire le nombre de demandes d'accréditation reçues) sur une période de 10 ans. Cette année, ce genre d'activité accuse une baisse de 11 % par rapport à l'an dernier; c'est la première baisse en trois ans. La figure 6 montre que cette baisse est essentiellement imputable au secteur du transport routier, dont le nombre de demandes reçues a chuté de 48 %. Les autres secteurs d'activité qui accusent une baisse sont ceux des banques et des chemins de fer. Dans le secteur du transport aérien, les activités de syndicalisation ont été très intenses, et ce, pour la deuxième fois depuis 1973.

Figure 5
DEMANDES D'ACCRÉDITATION

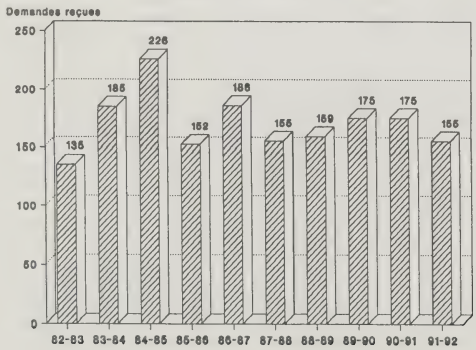


Figure 6
Demandes d'accréditation reçues par secteur d'activité

	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992
Transport routier	64	73	65	90	47
Transport aérien	20	10	33	25	31
Chemins de fer	0	2	0	1	0
Radiodiffusion et télévision	13	17	15	9	16
Grains et provendes	7	3	4	3	7
Sociétés d'État	14	2	3	2	2
Nord du Canada	8	13	19	8	12
Banques	4	4	1	3	1
Débardage	10	5	9	6	11
Communications	1	1	5	5	4
Navigation et expéditions par eau	7	17	12	12	15
Divers	7	12	9	11	9
Total	155	159	175	175	155

Le Conseil a tranché 154 demandes d'accréditation; il en a agréé 92, ce qui correspond à un taux de réussite de 60 %, contre 63 % l'an dernier. Comme l'indique le tableau 6, seulement 9 demandes ont nécessité une audience. Par contre, le Conseil a dû tenir un scrutin dans 18 affaires. Les 92 demandes agréées visaient 7 202 employés, dont 2 834 avaient déjà été représentés par un syndicat. Les unités de négociation accréditées comptaient en moyenne 78 employés, la médiane étant de 30 employés (voir le tableau 12).

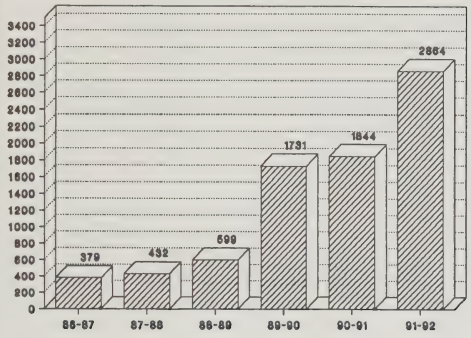
Révocation

Selon les circonstances, une demande de révocation des droits de négociation d'un syndicat peut être présentée au Conseil en vertu des paragraphes 38(1) ou 38(3), ou encore des articles 40 ou 41 du Code. Si la demande est agréée, le Conseil révoque l'ordonnance d'accréditation qu'il avait rendue ou, dans le cas d'une reconnaissance volontaire, déclare que le syndicat n'a plus qualité pour représenter les employés membres d'une unité de négociation donnée.

En 1991-1992, le Conseil a reçu 19 demandes de révocation. La figure 7 fait état du nombre de demandes reçues au cours des 10 dernières années. Le nombre d'affaires reçues en 1991-1992 est le moins élevé en 14 ans, ce qui inverse la tendance à la hausse enregistrée au cours des 2 années précédentes. La principale baisse d'activité par rapport à l'an dernier s'est produite dans le secteur du transport routier. Par contre, le nombre de demandes a augmenté dans le secteur de la radiodiffusion et de la télévision, où il n'a jamais été aussi

Le Conseil a tranché 1 137 affaires cette année, ce qui représente une augmentation par rapport aux 945 qu'il avait tranchées l'an dernier. Le tableau 2 donne la répartition des affaires tranchées selon la région. Le tableau 3 montre que, sur les demandes ou plaintes tranchées, 266 ont été agréées, 381 retirées et 490 rejetées. Les affaires encore en instance se sont ajoutées à l'arriéré, qui a atteint le nombre record de 2 864. Pour tenter de le résorber, le Conseil a «groupé» les affaires analogues - particulièrement les plaintes - de façon à pouvoir trancher des affaires types et d'arriver ainsi à accélérer le règlement des affaires semblables ou connexes.

Figure 4
AFFAIRES EN INSTANCE AU 31 MARS 1992



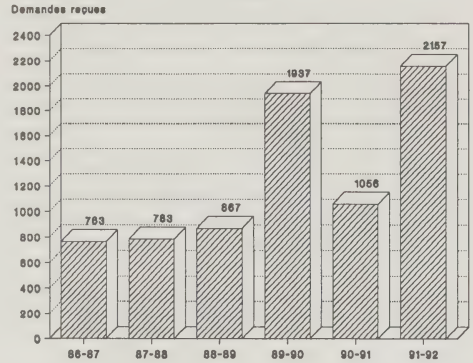
Le nombre de jours d'audience s'est élevé à 299, juste un peu moins que l'an dernier. Le nombre d'affaires entendues est passé à 263, ce qui représente une augmentation par rapport aux 208 entendues en 1990-1991. La répartition des affaires entendues figure au tableau 14. Le tableau 13 montre le nombre de jours d'audience, selon la région.

Quand une affaire est prête à être réglée, le Conseil a pour ligne de conduite de tenir une séance à huis clos afin de déterminer s'il est possible de la trancher sans audience publique. À cette fin, il se fonde sur les observations des parties, sur le rapport de son agent et sur les exigences du Code. Cette année, il y a eu 538 séances à huis clos, au cours desquelles 927 affaires (82 % de toutes les affaires tranchées) ont été tranchées sans audience. Les 18 % restants ont nécessité une audience.

Volume d'affaires du Conseil en 1991-1992

Le nombre d'affaires reçues (2 157) en 1991-1992 a plus que doublé par rapport à l'an dernier. Cette augmentation considérable est attribuable au grand nombre de plaintes (1 200) sur des questions découlant de la grève à la Société canadienne des postes menée par le Syndicat des postiers du Canada (le SPC) à l'automne de 1991.

Figure 1



La répartition de la charge de travail selon le genre d'affaire figure au tableau 1-A. Cette année, les plaintes de pratique déloyale de travail représentent 77 % des nouvelles affaires, contre 50 % l'an dernier. Les demandes d'accréditation constituent 7 % du total, soit une baisse par rapport aux 17 % en 1990-1991. Les demandes de révision d'une ordonnance ou d'une décision du Conseil en représentent 6 %, contre 10 % l'an dernier. Enfin, les 10 % restants sont composés d'affaires diverses.

Le tableau 1-A montre le nombre d'affaires reçues par les bureaux régionaux du Conseil. La figure 2 en est le résumé. Dans toutes les régions, sauf la RCN, le nombre d'affaires reçues a sensiblement augmenté. Cette augmentation est particulièrement remarquable dans les régions du Centre et de l'Atlantique, qui ont reçu 34,4 % et 15,9 % respectivement des affaires pour l'année, contre 9,1 % et 9,9 % l'an dernier.

Figure 2
Demandes reçues par région

Région	Nombre de demandes reçues	% du volume d'affaires du Conseil
Pacifique	220	10,2
Centre	741	34,4
Ontario	448	20,8
Québec	356	16,5
Atlantique	343	2,2
RCN*	49	2,2
	2157	100 %

*(Région de la Capitale nationale)

Le tableau 1-B montre la répartition des nouvelles affaires selon la province ou le territoire. L'Ontario en totalise 23 %, soit une baisse par rapport aux 41 % de l'an dernier. Par contre, le volume des nouvelles affaires a beaucoup augmenté en Alberta: de 4 % du total l'an dernier, il est passé à 26 % cette année. Cette augmentation est attribuable au grand nombre de plaintes ayant trait à la Société des postes. La région du Québec a reçu 17 % des nouvelles affaires, contre 26 % l'an dernier.

La figure 3 montre la répartition des affaires selon le secteur d'activité, pour une période de cinq ans. L'activité la plus intense se situe dans les secteurs du transport aérien, des chemins de fer et des sociétés d'État. Ces trois secteurs totalisent au moins 75 % de tout le volume d'affaires reçues par le Conseil au cours des cinq dernières années.

Figure 3
Demandes reçues par secteur d'activité

	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992
Transport routier	205	314	218	255	406
Transport aérien	114	71	117	105	127
Chemins de fer	55	63	70	79	85
Radiodiffusion et télévision	79	67	65	88	72
Grains et provendes	24	15	18	15	43
Sociétés d'État	88	158	1296	325	1260
Nord du Canada	28	24	28	12	33
Banques	32	18	16	29	14
Débardage	58	35	31	58	36
Communications	23	21	9	16	21
Navigation et expéditions par eau	57	58	42	45	42
Divers	18	20	28	31	18
Total	781	864	1938	1058	2157

1. **Union des facteurs du Canada** c. **Syndicat des postiers du Canada et autre,** jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-626-90, 12 septembre 1991 (C.A.F.)

   Société canadienne des postes (1990), 81 di 187; et 14 CLRBR (2d) 195 (CCRT n° 818)

2. **Association canadienne des gardiens** c. **Pinkerton's of Canada Ltd. et autres,** jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-1078-90, 31 mars 1992 (C.A.F.)

   Pinkerton's of Canada Ltd. (1990), 82 di 18; et 90 CLLC 16,061 (CCRT n° 820)

3. **Canadian Merchant Service Guild** v. **Amix Salvage & Sales Ltd.,** jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-893-90, 6 juin 1991 (C.A.F.)

   La Cour a également rejeté les deux autres demandes concernant les décisions du Conseil dans lesquelles il avait rejeté les plaintes de pratiques déloyales de travail, parce qu'il n'avait pas compétence sur l'entreprise de l'employeur.

   Robert J. Thompson v. **Amix Salvage & Sales Ltd.,** dossier n° A-882-90, 6 juin 1991 (sans motif)

   R.J. Van Der Schoot v. **Amix Salvage & Sales Ltd.,** dossier n° A-892-90, 6 juin 1991 (sans motif)

   Amix Salvage & Sales Ltd., 28 septembre 1990 (LD 827)

4. **Limousine MontRoyal Inc.** c. **Syndicat des travailleurs-euses de Murray Hill-Connaisseur (CSN),** dossier n° 500-05-015906-918, 18 février 1992 (C.S. Qué.)

   Aérocar Québec Limitée et Limousine MontRoyal Inc., 17 janvier 1991 (LD 858)

5. **Richard J. Tino** c. **Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers et autres,** jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-789-90, 25 avril 1991 (C.A.F.)

   Richard J. Tino, dossier du CCRT n° 745-3387, 12 septembre 1990

6. **Division Shur Gain, Canada Packers Inc.** c. **Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada,** [1992] 2 C.F. 3; et (1991), 91 CLLC 14,046 (C.A.)

   Shur-Gain, une division de Canada Packers Inc. (1990), 80 di 71; et 14 CLRBR (2d) 54 (CCRT n° 789)

7. **Division Shur Gain, Canada Packers Inc., supra,** pages 34-35; et 12,413

eu ou, selon le Conseil, aurait dû avoir connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte. En l'espèce, la date correspondait à celle de son congédiement. La Cour a ajouté que la présentation du grief au syndicat n'empêchait pas le requérant de présenter sa plainte au Conseil et n'empêchait pas le délai du paragraphe 97(2) de courir.

L'affaire **Shur Gain**[6] découle d'une décision du Conseil d'accréditer le syndicat (TCA-Canada) pour représenter les employés de la division Shur Gain qui travaillent dans une usine d'aliments pour les animaux, à Truro, en Nouvelle-Écosse. Constatant d'abord que l'usine en question était une «fabrique d'aliments pour les animaux» au sens de la Loi sur la Commission canadienne du blé, le Conseil avait aussi conclu que cette usine était un ouvrage déclaré par le Parlement à l'avantage général du Canada au sens de l'article 76 de la Loi sur la Commission canadienne du blé. Enfin comme les employés visés s'occupaient directement de l'exploitation de l'usine, le Conseil avait déclaré avoir compétence pour réglementer les relations du travail à l'usine que Shur Gain exploite à Truro. Le Conseil avait donc accrédité le syndicat.

Le jugement de la Cour d'appel fédérale traitait essentiellement de la portée de la déclaration faite à l'article 76 de la Loi sur la Commission canadienne du blé et de l'effet de cette déclaration sur la compétence fédérale de réglementer les relations du travail des employés directement affectés à l'expoitation de l'ouvrage.

La Cour d'appel fédérale a jugé que l'usine de Truro était un ouvrage à l'avantage général du Canada puisqu'elle était visée par la déclaration prévue à l'article 76 de la Loi sur la Commission canadienne du blé qui s'applique à l'ensemble du Canada et non pas seulement à la «région désignée» au sens du paragraphe 2(1) de la Loi sur la Commission canadienne du blé. En ce qui a trait à la compétence constitutionnelle du Conseil, deux opinions concordantes ont été rendues.

Le juge Desjardins a souligné pour sa part que l'alinéa 92(10)c) de la Loi constitutionnelle de 1867 fait référence aux «ouvrages» seulement et non aux «entreprises». Il s'ensuivrait que l'alinéa 2h) du Code canadien du travail serait inconstitutionnel dans la mesure où il vise aussi les «entreprises». Les juges Pratte et Stone sont demeurés silencieux sur ce point.

Cependant, la Cour a unanimement statué que le Parlement avait compétence pour réglementer les relations du travail des employés visés en l'espèce étant donné le lien étroit et direct entre leur travail et l'exploitation de l'usine. Tout en convenant qu'un ouvrage n'a pas de relations du travail, le juge Desjardins a pour sa part précisé que la règle, selon laquelle le Parlement a compétence sur l'utilisation des silos et donc sur le mouvement du grain passant par ces ouvrages, doit pouvoir aussi régir validement les conditions de travail de ceux qui s'occupent directement de l'exploitation de ces ouvrages. Elle a constaté la balkanisation des relations du travail qu'une telle conclusion risquait d'entraîner à l'usine de Truro de Shur Gain puisque les employés ne s'occupant pas directement de l'exploitation de l'usine demeureraient assujettis à la compétence provinciale. Toutefois, elle ne saurait «accepter que le Parlement ait compétence sur un «ouvrage» tout en étant incapable d'adopter une loi spéciale pour forcer le retour au travail, de façon à rendre l'ouvrage «fonctionnel»»[7].

L'affaire **Union des facteurs du Canada**[1] découle de la décision du Conseil de rejeter les demandes présentées en vertu des articles 18 et 24 en vue de fragmenter l'unité de négociation des facteurs et des postiers. La requérante avait allégué devant le Conseil que l'unité n'était plus habile à négocier collectivement en raison de sa non-viabilité reliée à des allégations de manquement au devoir de représentation juste de la part du syndicat accrédité. À l'audience, le Conseil avait demandé aux parties de présenter leurs arguments se fondant sur les allégations de la demande et en supposant que le Conseil les tienne pour vrais. Dans sa décision, le Conseil avait rejeté les demandes en l'absence d'arguments très convaincants et militants en faveur de la fragmentation. Devant la Cour, l'UFC a allégué que le Conseil avait contrevenu aux règles de justice naturelle en accueillant et en examinant des éléments de preuve présentés par le SPC lorsqu'il avait décidé précédemment de ne pas le faire. La Cour d'appel fédérale a maintenu la décision du Conseil, déclarant que la position du requérant dénotait un manque de compréhension de la procédure adoptée par le Conseil en l'espèce. Le Conseil avait affirmé qu'il supposerait que les faits présentés par le requérant étaient fondés. Cela ne signifiait pas qu'il accepterait également des conclusions que le requérant désirait tirer à partir de ces faits, ni qu'il ne tiendrait compte d'autres faits établis, particulièrement s'ils sont tirés de ses propres décisions.

Dans **Association canadienne des gardiens**[2], la requérante contestait deux décisions du Conseil. La première rejetait une demande d'accréditation pour représenter les agents de sécurité travaillant pour Pinkerton's dont les services de sécurité sont offerts à divers ministères et organismes fédéraux. Et la seconde rejetait une plainte fondée sur l'article 184 du Code pour absence de compétence. Le Conseil avait décidé que les services d'agents de sécurité assurés par Pinkerton's n'étaient qu'accessoires aux activités de ces entreprises fédérales. La Cour d'appel fédérale a maintenu cette décision du Conseil, se disant convaincue que les employés en cause ne faisaient pas partie des entreprises fédérales en cause.

L'affaire **Canadian Merchant Service Guild**[3] découle d'une décision où le Conseil avait rejeté la demande d'accréditation du syndicat pour représenter les employés de Amix Salvage & Sales Ltd. Les activités principales de l'employeur consistaient à récupérer et à vendre de la ferraille. Il utilisait un remorqueur pour transporter ces produits à ses clients, dont ceux des États-Unis. Ce remorqueur servait également à tirer un chaland de chaux provenant des États-Unis à la demande des clients. Selon l'employeur, cette activité était sporadique et accessoire à son activité principale. Le Conseil avait décidé que les activités de Amix Salvage & Sales Ltd. étaient de nature provinciale étant donné la nature accessoire de ses activités de transport interprovincial. Il avait également rejeté deux plaintes de pratiques déloyales de travail. La Cour d'appel fédérale a maintenu cette décision. De plus, la Cour a jugé que le syndicat ne l'avait pas convaincu que les activités de transport de l'employeur devaient être dissociées de son entreprise principale.

L'affaire **Limousine MontRoyal Inc.**[4] découle d'une déclaration de vente d'entreprise faite le 16 janvier 1991 par le Conseil qui avait constaté que l'entreprise Limousine Murray Hill Ltée avait été vendue à deux compagnies différentes: Limousine MontRoyal avait acheté le service de transport par limousine et la compagnie numérique 2741-1024 Québec Inc., filiale d'Aérocar Ltée, avait acheté le service du transport par autobus. Le Conseil avait déclaré que Limousine MontRoyal et 2741-1024 Québec Inc. étaient les employeurs successeurs de Murray Hill. Devant la Cour supérieure du Québec, Limousine MontRoyal a demandé par voie de jugement déclaratoire qu'elle soit déclarée entreprise de compétence provinciale. La question constitutionnelle n'avait pas été soulevée par la requérante devant le Conseil en janvier 1991. La Cour supérieure a donné gain de cause à la requérante. Reconnaissant que le Conseil est compétent pour trancher la question de compétence constitutionnelle, la Cour a décidé qu'elle avait aussi cette compétence en vertu, entre autres, de l'article 453 du Code de procédure du Québec. La Cour a conclu que Limousine MontRoyal était une entreprise de service de limousine qui fait presque exclusivement du transport intraprovincial. Le caractère irrégulier, discontinu et fortuit des voyages effectués hors Québec ne fait pas d'elle une entreprise de compétence fédérale au sens du Code canadien du travail et pour les fins de son application.

Dans **Richard J. Tino**[5], le requérant a allégué que le Conseil avait commis une erreur manifestement déraisonnable en concluant que le délai de 90 jours prévu au paragraphe 97(2) du Code, pour présenter une plainte reprochant à un employeur d'avoir contrevenu au paragraphe 94(3) du Code, commençait à courir au moment de son congédiement. Ce dernier avait été congédié parce qu'il avait accumulé un plus grand nombre de points de démérite que le nombre permis par le régime de l'employeur. Il avait présenté un grief à son syndicat, soutenant qu'il avait été congédié en raison de ses activités syndicales. Devant la Cour, le requérant a soutenu que le délai prévu au paragraphe 97(2) ne devait commencer à courir qu'à partir du moment où son syndicat lui faisait part de sa décision de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage. La Cour d'appel fédérale a rejeté cet argument. Elle a précisé que le délai prévu au paragraphe 97(2) débute au moment où le plaignant a

Renvois

1. **Halifax Grain Elevator Limited** (1991), 85 di 42; et 91 CLLC 16,033 (CCRT n° 867)

2. **Servichem Inc.** (1991), décision du CCRT n° 886, non encore rapportée (devant la Cour d'appel fédérale, dossier n° A-866-91)

3. **Sani Mobile S.V.O. Inc.** (1991), décision du CCRT n° 901, non encore rapportée

4. **Economy Carriers Limited et autres** (1991), décision du CCRT n° 910, non encore rapportée

5. **Brink's Canada Limited et autre** (1991), décision du CCRT n° 911, non encore rapportée

   Brink's Canada Limited (1991), décision du CCRT n° 918, non encore rapportée

6. **Brink's Canada Limited et autre, supra**

7. **Association des employeurs maritimes et autres** (1991), décision du CCRT n° 902, non encore rapportée

8. Depuis les modifications apportées à l'article 34 par suite de l'adoption du projet de loi C-44, entré en vigueur le 5 décembre 1991, le Conseil a le pouvoir de désigner un «représentant patronal» si les employeurs visés ne l'ont pas fait.

9. **Unitel Communications Inc.** (1991), 15 CLRBR (2d) 301; et 92 CLLC 16,012; décision du CCRT n° 893, non encore rapportée en français

10. **Société canadienne des postes, Crowell's Pharmacy Ltd. et autres** (1991), décision du CCRT n° 903, non encore rapportée

11. **Servall Transport Limited et autre** (1991), décision du CCRT n° 908, non encore rapportée

12. **Canada Post Corporation et al.** (1991), 15 CLRBR (2d) 314; et 92 CLLC 16,005; décision du CCRT n° 905, non encore rapportée en français

13. **Dartmouth Cable TV Limited** (1991), 85 di 104; et 91 CLLC 16,043 (CCRT n° 874)

14. **Thomas I. Reid et al.** (1991), 85 di 169; 15 CLRBR (2d) 282; et 91 CLLC 16,001 (CCRT n° 880)

15. **Vicky Olson et autres** (1991), 85 di 177 (CCRT n° 881)

16. **Rosemond Lamoureux** (1991), 85 di 197; et 92 CLLC 16,002 (CCRT n° 884)

17. **Rosemond Lamoureux** (1990), 83 di 22 (CCRT n° 831)

18. **Air Alliance Inc.** (1991), 92 CLLC 16,013; décision du CCRT n° 887, non encore rapportée en français

19. **Varma** (1991), 15 CLRBR (2d) 307; et 92 CLLC 16,020; décision du CCRT n° 894, non encore rapportée en français

des délais pour déposer une plainte. Il a confirmé une plainte alléguant qu'une clause du régime de partage des bénéfices mis en place par l'employeur, laquelle excluait les employés qui avaient participé à une grève légale, enfreignait le sous-alinéa 94(3)a)(vi) du Code. En rejetant l'objection préliminaire, le Conseil a jugé que le délai pour déposer une plainte qui contestait en partie l'application de la politique commençait à courir dès la mise en application de la politique en question. En ce qui concerne le bien-fondé de la plainte, le Conseil a jugé que la participation aux bénéfices constituait une forme de rémunération et de condition d'emploi. En excluant les employés qui ont participé à une grève, la politique viole directement les sous-alinéas 94(3)a)(i) et (vi) du Code puisqu'elle pénalise financièrement ces employés pour avoir participé à une grève légale. Le Conseil a donc jugé que cette exclusion était nulle et ne pouvait s'appliquer en l'espèce. Il a ordonné à l'employeur de verser aux employés visés une somme équivalente à ce qui leur aurait été versé dans le cadre du régime de partage des bénéfices, avec intérêts.

Dans *Varma*[19], le plaignant alléguait que le syndicat avait manqué à son devoir de représentation juste en refusant de demander la révision judiciaire d'une sentence arbitrale concernant le grief de congédiement du plaignant. Il ne se plaignait pas de la façon dont le syndicat l'avait représenté devant l'arbitre, mais bien de ce qu'il considérait comme de l'inconduite de l'arbitre et du fait que le syndicat avait, à son avis, tenté de faire obstacle à ses propres efforts pour obtenir lui-même une révision. Le Conseil s'est penché sur la portée du devoir de représentation juste prévu par le Code. Il a conclu que ce droit est expressément limité aux droits découlant de la convention collective et ne s'applique que lorsqu'un syndicat détient des pouvoirs exclusifs de représentation. Comme le syndicat ne jouit pas de pouvoir exclusif de représentation des employés dans le cadre de procédures de révision judiciaire, le Conseil a conclu que la décision du syndicat de ne pas s'engager dans de telles procédures ne peut être examinée selon les normes de conduite minimales prescrites à l'article 37. En d'autres mots, il s'agissait d'une situation non visée par l'article 37 du Code. La plainte a donc été rejetée.

Plaintes

Dans *Dartmouth Cable TV Limited*[13], le syndicat avait appris au cours de l'audition d'une plainte de congédiement injuste fondée sur l'article 240 du Code (Partie III) que l'employeur était au courant des activités syndicales de l'employé avant de congédier ce dernier. Il a alors déposé une plainte de pratique déloyale de travail au cours de la période de 90 jours suivant la prise de connaissance de cet élément de preuve important. Selon le syndicat, cela suffisait pour déposer une plainte dans les délais prévus au paragraphe 97(2), c'est-à-dire, dans les 90 jours suivant «la date à laquelle le plaignant a eu - ou, selon le Conseil, aurait dû avoir - connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.» Le Conseil a jugé que, aux termes du paragraphe 97(2), une plainte doit être déposée dans les 90 jours suivant l'événement au coeur de la plainte, en l'occurrence le congédiement, et non dans les 90 jours suivant la compréhension des circonstances dans lesquelles est survenu l'événement, ou suivant la connaissance d'informations susceptibles d'appuyer la plainte. Le Conseil a donc rejeté la plainte.

Dans une autre affaire, deux employés de la *Société de développement du Cap-Breton*[14] n'avaient pas voulu faire du piquetage pendant une grève illégale. Ils se sont plaints au Conseil que le syndicat avait refusé de leur verser les prestations de grève accordées à ceux qui avaient appuyé la grève et les avait donc pénalisés pour avoir refusé de poser un geste qui était contraire à l'alinéa 95h) du Code. L'avocat du syndicat a soutenu que le versement de prestations de grève aux personnes qui refusent de s'acquitter de fonctions de grève est une question de régie interne. D'après le Conseil, en refusant de leur verser ces prestations pour avoir «refusé d'accomplir un acte contraire» à la Partie I, le syndicat leur avait imposé une sanction en violation de l'alinéa 95h) du Code. Le Conseil a donc ordonné au syndicat de cesser de contrevenir à l'alinéa 95h) et de verser les prestations accordées aux autres membres du syndicat. Un membre du banc n'a pas souscrit à cette conclusion. Il a jugé que le piquetage n'était pas une activité assujettie au Code et que le refus de verser des prestations aux personnes qui n'avaient pas participé aux activités de piquetage ne pouvait être considéré comme une sanction au sens de l'alinéa 95h). À son avis, c'est le syndicat qui devait décider à qui accorder des prestations. Ce membre aurait rejeté la plainte.

Dans *Vicky Olson et autres*[15], trois personnes se sont plaintes que le Syndicat des postiers du Canada (SPC) avait enfreint certaines dispositions du Code, en ce sens que les suspensions qu'elles s'étaient vu imposer constituaient une application discriminatoire des règles d'adhésion et des normes de discipline. Ces personnes avaient subi ces mesures parce qu'elles avaient refusé de renoncer à leur charge au sein d'un autre syndicat, l'Union des facteurs du Canada. Le SPC a dit avoir formulé cette exigence parce qu'il voulait se protéger contre un conflit d'intérêts. Le Conseil a rappelé aux parties qu'il a toujours interprété le Code de façon à ne pas s'ingérer dans les affaires du syndicat, notamment en ce qui a trait à l'imposition de mesures disciplinaires pour se protéger contre des associations rivales. Le Conseil n'a pas jugé que la suspension de six mois enfreignait le Code. Toutefois, il a jugé que, eu égard à cette sanction, la suspension de cinq ans et l'expulsion à perpétuité imposées aux deux autres plaignantes qui se trouvaient pourtant dans une situation similaire étaient discriminatoires et contrevenaient à l'alinéa 95g) du Code. Le Conseil a donc ordonné au SPC d'annuler la suspension et l'expulsion, d'admettre de nouveau dans ses rangs les deux personnes visées et de leur accorder tous les avantages conférés aux membres, sans exiger de pénalité ou de somme d'argent, si ce n'est le paiement des cotisations ordinaires.

L'affaire dans *Rosemond Lamoureux*[16] porte sur le grief d'un copilote qui n'avait pas réussi à obtenir le grade de commandant. Il s'agit en fait de la deuxième plainte déposée auprès du Conseil traitant de la question[17]. Le copilote en question avait été congédié pendant qu'il recevait des soins médicaux, et ce, après qu'il eut échoué pour la deuxième fois à l'examen sur simulateur de vol. Il avait demandé au syndicat de renvoyer son grief à l'arbitrage. À la suite d'une enquête, le syndicat a jugé qu'il n'aurait pas gain de cause et a demandé au plaignant de l'autoriser à tenter de négocier un règlement avec l'employeur. Le plaignant a refusé. Il a par la suite déposé sa plainte. Le Conseil a procédé à un examen exhaustif des faits liés à la plainte. Il a examiné le comportement du syndicat et a jugé que le syndicat avait agi de bonne foi. La plainte a donc été rejetée.

Cette décision porte également sur les indemnités de voyage versées par le plaignant à certains témoins. En particulier, l'employeur avait refusé à l'avocat du plaignant l'accès aux dossiers personnel et médical de son client et avait demandé au plaignant des frais exorbitants pour lui permettre de faire parvenir, par un de ses représentants, un dossier de Vancouver à Montréal où avait lieu l'audience du Conseil. Après avoir examiné l'article 118 du Code, le Conseil a rappelé que la partie gagnante n'a pas de droit systématique aux frais et que ce n'est qu'exceptionnellement que des «frais raisonnables» sont accordés. En l'espèce, le Conseil a jugé que certains témoins devaient rembourser au plaignant une partie des indemnités reçues.

Dans *Air Alliance Inc.*[18], le Conseil a rejeté l'objection préliminaire soulevée par l'employeur quant au respect

Révision

À la demande des employeurs qui n'arrivaient pas à s'entendre, le Conseil a dû, dans *Association des employeurs maritimes et autres*[7], procéder à la désignation du mandataire[8] des employeurs visés par les certificats d'accréditation géographique qu'il avait accordés à deux sections locales distinctes de l'Association internationale des débardeurs. En ce qui concerne l'unité des débardeurs, le choix du Conseil a porté sur l'Association des employeurs maritimes (AEM) parce que, entre autres, la majorité des heures travaillées par les débardeurs l'avaient été au profit des employeurs membres de cette organisation. La compétence et la capacité de l'AEM ont également été des facteurs déterminants. Enfin, en ce qui a trait à l'unité composée des vérificateurs, le Conseil a désigné Hamilton Harbour Commissioners en raison principalement du monopole que cette organisation exerçait sur les employeurs visés.

Droits de successeur

Le Conseil s'est prononcé sur une demande d'obtention des droits de successeur par la Fraternité internationale des ouvriers en électricité qui prétendait s'être fusionnée à l'Association canadienne des employés de communications et travailleurs connexes (ACECTC). Cette dernière représentait un groupe d'employés d'*Unitel Communications Inc.*[9] Les représentants de l'ACECTC ont pour leur part contesté l'existence de la soi-disant fusion. Étant donné cette mésentente entre les syndicats, le Conseil a jugé qu'il n'y avait pas lieu de faire droit à la demande, et ce, d'autant plus qu'il aurait eu à s'immiscer dans l'administration interne des syndicats. Le Conseil était d'avis qu'il avait le pouvoir de déterminer les droits et privilèges dont hérite le successeur, mais non de déterminer s'il y avait eu fusion ou non.

Ventes d'entreprises et employeurs uniques

Dans *Société canadienne des postes, Crowell's Pharmacy Ltd. et autres*[10], le Conseil a rejeté des demandes de déclaration de vente d'entreprise dans un contexte où la Société canadienne des postes (la Société) avait conclu des ententes avec des entreprises de vente au détail afin de leur permettre d'offrir des timbres et certains services postaux. Le Conseil a tout d'abord réglé la question de compétence: puisque les activités en question (vente de timbres et prestation de services postaux) constituent une partie intégrante du service postal, qui est du ressort fédéral, il a donc compétence. Sur la question de la vente d'entreprise au sens de l'article 44 du Code, le Conseil a constaté que la Société n'avait procédé à aucune fermeture dans le voisinage des entreprises acheteuses; qu'il n'y avait eu aucune mise à pied; que les entreprises acheteuses n'avaient pas embauché d'employés de la Société; que les droits de négociation du syndicat requérant, le Syndicat des postiers du Canada, n'avaient été aucunement touchés; que les entreprises acheteuses n'avaient pas obtenu de droits d'exclusivité; et que la Société continuait d'exploiter son entreprise en offrant les mêmes services postaux. Pour ces raisons, le Conseil a donc conclu que la Société n'avait pas vendu une partie de son entreprise au sens de l'article 44 du Code et que les activités postales exercées par ces entreprises l'étaient dans un contexte entièrement différent.

Par ailleurs, les circonstances qui ont donné lieu à des demandes et à une plainte de pratique déloyale de travail dans *Servall Transport Limited et autre*[11] découlent des conséquences de l'accord canado-américain. Le syndicat alléguait que l'employeur avait créé une entreprise jumelle aux États-Unis afin de se soustraire à ses obligations en vertu de la convention collective. Il demandait donc au Conseil de faire une déclaration selon laquelle les deux employeurs étaient un employeur unique et une déclaration selon laquelle il y avait eu vente d'entreprise. Les demandes ont été rejetées parce que le Conseil a jugé que l'entreprise américaine n'était pas un employeur au sens du Code et que les employés de cette entreprise dont les conditions d'emploi étaient de façon générale régies par les lois américaines ne relevaient pas de sa compétence.

Pratique et procédure

Une autre affaire concernant la *Société canadienne des postes*[12] porte sur le caractère confidentiel de documents déposés en preuve à l'audience. Le Conseil avait interdit dans une ordonnance la divulgation provisoire de certains documents en raison de leur caractère confidentiel. Selon l'employeur, le syndicat aurait contrevenu à cette ordonnance en faisant publiquement des commentaires sur un témoignage au sujet de ces documents. Puisque les audiences du Conseil sont publiques et que le public a accès à la preuve recueillie pendant les audiences, le Conseil a jugé que les commentaires faits par le syndicat ne contrevenaient pas à l'ordonnance. Toutefois, il a jugé que la divulgation de deux documents pourrait nuire à une activité commerciale légitime et que seuls ces deux documents demeureraient confidentiels.

Accréditation

L'Association internationale des débardeurs (AID) a présenté une demande d'accréditation non contestée et visant un groupe d'employés de *Halifax Grain Elevator Limited (HGEL)*[1]. Le Conseil a refusé d'agréer cette demande en raison de circonstances particulières. L'AID détenait depuis 1958 un certificat d'accréditation pour représenter les employés de la Société du port de Halifax. En 1985, la Société a loué ses élévateurs à grains à HGEL qui a reconnu volontairement l'AID à titre d'agent négociateur des employés des élévateurs à grains. Forte de cette reconnaissance, l'AID n'a pas présenté de demande de déclaration de vente d'entreprise en vertu de l'article 44 du Code. Le Conseil a toutefois jugé que cela ne l'empêchait pas d'examiner la question quelques années plus tard. Selon le Conseil, toutes les conditions requises pour conclure qu'il y avait eu vente d'entreprise étaient remplies. Il a donc rejeté la demande d'accréditation devenue inutile et a ordonné que soit révisé le libellé actuel de l'ordonnance d'accréditation visant l'AID et la Société du port de Halifax pour refléter les effets de la vente partielle d'entreprise.

Dans *Servichem Inc.*[2], le syndicat a présenté une demande d'accréditation visant à ajouter à l'unité existante un poste affecté à la division d'arrimage de l'entreprise. L'employeur a contesté la demande prétendant qu'il exploitait deux entreprises distinctes: l'une offrant des services de débardage relevant de la compétence fédérale et l'autre regroupant la division d'ensachage et d'entreposage de produits en vrac relevant de la compétence provinciale. Le Conseil a reconnu l'existence des deux secteurs d'activité distincts sur le plan constitutionnel. Il a cependant conclu qu'en raison de la direction centralisée de l'entreprise, tant au plan financier qu'au plan de la gestion, et de la mise en oeuvre au jour le jour des activités des différentes divisions, l'entreprise était indissociable et constituait une seule entreprise relevant de la compétence fédérale.

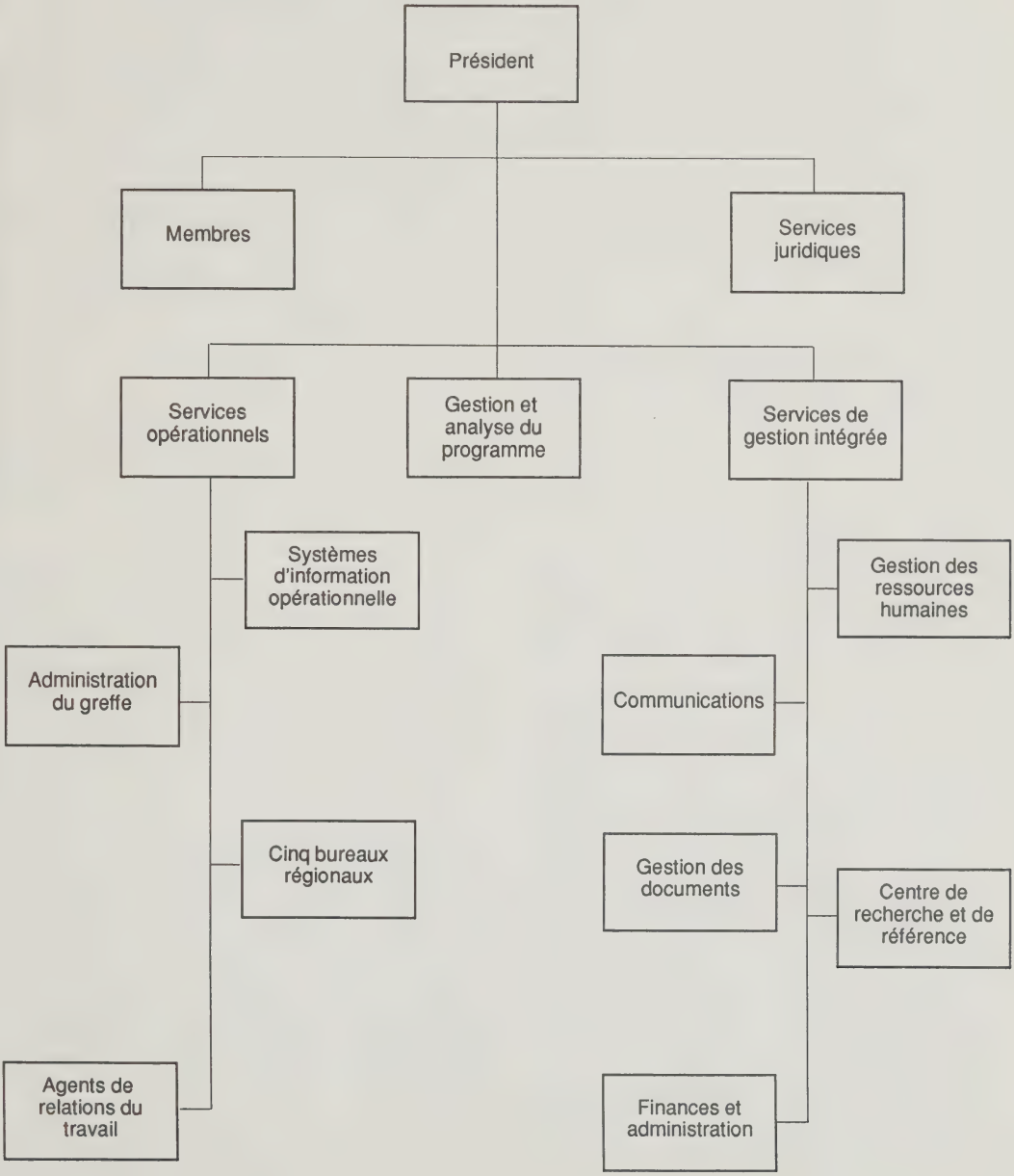
Le Conseil a également statué sur sa compétence constitutionnelle dans une demande d'accréditation visant les employés de *Sani Mobile S.V.O. Inc.*[3] Le syndicat avait obtenu l'accréditation du Bureau du commissaire général du travail du Québec en 1991, mais ne s'était pas désisté de sa demande devant le Conseil. Après examen du dossier, le Conseil a jugé que le nettoyage industriel, la gestion des substances dangereuses et les interventions d'urgence d'ordre environnemental étaient les activités normales et habituelles de l'entreprise et que ces activités étaient d'une nature purement locale, ressortissant ainsi à la compétence législative provinciale. Le transport effectué par l'entreprise entre le Québec et l'Ontario, soit pour entreposer des produits ou en disposer, était une activité accessoire à la réalisation de l'activité première et principale de l'entreprise. La demande a donc été rejetée.

Dans *Economy Carriers Limited et autres*[4], le Conseil a été saisi d'une demande d'accréditation visant les chauffeurs du groupe d'entreprises ECL. Toutes les entreprises, y compris Priority Personnel Inc. (PPI) qui était la seule à avoir admis employer des chauffeurs, ont soulevé la question de la compétence du Conseil pour réglementer leurs relations de travail. Le Conseil a jugé que quatre des entreprises n'avaient pas d'activités de transport extraprovincial et que trois autres étaient des sociétés de portefeuille. Il s'est toutefois déclaré compétent à l'égard de Economy Carriers Limited (ECL) vu la nature régulière et continue de ses activités de transport extraprovincial.

Quant à PPI, le Conseil a jugé qu'elle n'était rien de plus qu'une division intégrée de ECL dont les services administratifs avaient été scindés en 1988 et regroupés dans cette nouvelle entreprise. Elle faisait donc partie intégrante et indissociable de l'ensemble de l'entreprise de transport de ECL. Le Conseil a conclu que ECL était le seul véritable employeur des chauffeurs, et il a donc suivi sa procédure normale d'accréditation.

Le Conseil s'est penché à nouveau sur une question de compétence constitutionnelle dans deux affaires d'accréditation visant *Brink's Canada Limited*[5]. Dans *Brink's Canada Limited et autre*[6], la demande d'accréditation visait tous les employés de l'entreprise Brink's au Manitoba, qui comprend Brink's Canada Limited et Brink's Security Limited. La compétence du Conseil sur les employés affectés au service des bandes magnétiques de Brink's Security a été contestée par Brink's Canada.

Constatant que les objectifs poursuivis par Brink's Security, ses méthodes d'exploitation, son équipement et sa clientèle étaient très différents de ceux de la société mère, Brink's Canada, le Conseil a jugé que les activités de Brink's Security liées aux documents électroniques constituaient une opération distincte et dissociable de Brink's Canada. Il a également jugé que l'entreprise de Brink's Security ne formait pas une partie intégrante, essentielle ou vitale de Brink's Cananda et que le travail de ses employés n'y était pas davantage intégré. Le Conseil a donc conclu qu'il n'avait pas compétence pour instruire la partie de la demande qui avait trait à ces employés.


Président
Membres
Services juridiques
Services opérationnels
Gestion et analyse du programme
Services de gestion intégrée
Systèmes d'information opérationnelle
Administration du greffe
Cinq bureaux régionaux
Agents de relations du travail
Gestion des ressources humaines
Communications
Gestion des documents
Centre de recherche et de référence
Finances et administration

b) Services opérationnels

La Direction générale des **Services opérationnels** s'occupe des fonctions d'enquête et de médiation du Conseil ainsi que du traitement et de la gestion de toutes les affaires. Les agents des relations du travail des cinq bureaux régionaux au Canada (Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg et Toronto) et de l'administration centrale à Ottawa se chargent des enquêtes et de la médiation. Ils assument également un rôle consultatif et éducatif auprès du milieu des relations du travail et des parties qui font affaire avec le Conseil, en ce qui a trait au rôle, aux politiques, aux pratiques, aux procédures et à la jurisprudence du Conseil.

Chaque bureau régional est administré par un Directeur régional (greffier) qui relève du Directeur général (greffier en chef) à Ottawa.

La division des **Systèmes d'information opérationnelle,** une composante de la Direction générale, gère le système automatisé de gestion des affaires et recherche documentaire, compile les notes liminaires et les index des décisions du Conseil, et fournit d'autres services connexes. La gestionnaire de cette division est le coordonnateur désigné de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels et, à ce titre, se chargera de l'application de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels au sein du CCRT.

L'**Administration du greffe,** qui relève également de cette Direction générale, se charge de la prestation de services liés à l'administration de greffe aux bancs du Conseil avant, pendant et après les audiences publiques et les réunions à huis clos du Conseil. Le personnel, se composant de cinq agents de greffe, d'une secrétaire et du gestionnaire du service, exercent entre autres les fonctions suivantes: l'envoi de citations à comparaître, l'enregistrement des pièces justificatives, la préparation et l'envoi d'ordonnances et de décisions ainsi que la préparation d'un certain nombre de rapports qui sont nécessaires pour gérer les affaires et suivre leur cheminement.

En outre, la Direction générale assume un certain nombre de responsabilités subsidiaires, notamment l'entretien de relations avec d'autres ministères et organismes fédéraux et provinciaux en ce qui a trait aux questions d'intérêt commun ainsi que la préparation et l'envoi de certains documents d'information à l'intention du public.

c) Gestion et analyse du programme

La Direction générale de la **Gestion et de l'analyse du programme** est chargée de l'examen et de la mise à jour des pratiques et procédures opérationnelles du Conseil, de la vérification du processus de traitement des affaires, de l'examen de la performance opérationnelle et de la coordination du processus de réglementation. Elle examine également tous les nouveaux projets de loi déposés au Parlement afin de se tenir au fait de tous ceux qui pourraient toucher le milieu des relations du travail, le Conseil et le Code canadien du travail. Lorsqu'il y a des modifications au Code, la Direction générale coordonne les changements à apporter en matière de procédure pour pouvoir mettre en oeuvre ces modifications.

d) Services juridiques

Les **Services juridiques** se composent de trois conseillers juridiques, d'une étudiante en droit, d'une adjointe administrative et d'une secrétaire juridique. Ils offrent aux membres du Conseil de même qu'à ses directions et services tous les conseils juridiques jugés nécessaires pour assurer la réalisation du mandat général du Conseil. Les conseillers juridiques représentent le Conseil dans la majorité des procédures de révision judiciaire.

des secteurs suivants: Services de gestion intégrée, Opérations, Gestion et analyse du programme, et Services juridiques (voir l'organigramme à la page 9).

a) Services de gestion intégrée

La Direction générale des **Services de gestion intégrée** est chargée de tous les services de soutien en matière d'administration et de finances du Conseil. Pour remplir son mandat, la Direction générale se compose des secteurs suivants: Finances et administration, Centre de recherche et de référence, Gestion des ressources humaines, Communications, Informatique ainsi que Gestion des documents.

La division des **Finances et de l'administration** s'occupe de la prestation de tous les services administratifs essentiels et des services de soutien notamment: traitement de textes, achats, comptabilité, reproduction, courrier et locaux. Elle prend également les dispositions nécessaires concernant les salles et les services pour les audiences publiques du Conseil.

Le **Centre de recherche et de référence** à Ottawa fournit, grâce à sa collection spéciale de dossiers, d'ouvrages, de périodiques et de systèmes en direct, toute une gamme de renseignements aux membres et aux employés du Conseil. En outre, il fait fonction d'organisme ressource dans le domaine des relations de travail auprès d'autres bibliothèques, d'étudiants, d'avocats et de chercheurs.

Le **Service de gestion des ressources humaines** s'occupe de la classification, de la dotation, des relations de travail, de la formation et du perfectionnement, des programmes des langues officielles et d'équité en matière d'emploi, ainsi que de la paye et des avantages sociaux. De plus, il se charge de la planification des ressources humaines, et ce, dans le cadre de la planification des stratégies, des opérations et du travail. Il s'occupe également des questions de santé et de sécurité au travail ainsi que des programmes d'aide aux employés.

La Direction des **Communications** joue un rôle important en ce qui a trait à la réalisation du mandat du Conseil. Elle est responsable de la stratégie de communication ainsi que des programmes de révision et de publication du Conseil. Ces programmes visent à promouvoir la compréhension des relations de travail dans la sphère de compétence fédérale et à fournir des renseignements à jour concernant la jurisprudence du Conseil en matière de relations de travail.

La Direction est également chargée de la production et de la distribution de tous les documents officiels, dans les deux langues officielles. Elle offre des services de révision, de traduction et de consultation linguistique et fait fonction de liaison avec les médias.

Publications

Décisions/information («di»): publication trimestrielle et bilingue qui renferme les motifs des décisions rendues par le Conseil.

Le rôle du Conseil canadien des relations du travail: brochure bilingue qui décrit en termes simples les dispositions du Code canadien du travail et les pratiques du Conseil.

Circulaires d'information: série de circulaires portant sur des questions d'actualité et décrivant en termes simples les mécanismes du Conseil. À l'heure actuelle, sept circulaires sont mises à la disposition du public.

Sommaire des affaires: document contenant un résumé de toutes les décisions rendues par le Conseil au cours d'une période de deux mois et expliquant où en sont les procédures judiciaires concernant les dossiers du Conseil.

Il est également possible de se procurer un exemplaire d'une décision particulière dans les deux langues officielles, ainsi que des résumés bilingues de toute décision publiée par le Conseil.

Pour obtenir des renseignements concernant les publications du Conseil, il suffit de téléphoner ou d'écrire au Service des communications ou de s'y présenter en personne.

Le groupe de l'**Informatique** se charge de l'automatisation de toutes les fonctions liées à l'exploitation et à l'administration du Conseil. Ce service s'occupe de la planification et de la mise en oeuvre en matière d'informatique, et gère l'acquisition de logiciel et de matériel, la formation et l'entretien, de même que les contrats de service à l'égard du matériel existant.

La section de la **Gestion des documents** est responsable de la gestion globale des documents du Conseil. Inclus dans ses responsabilités sont la conception, l'élaboration et la mise à jour du système de classification par matières du Conseil; la prestation des services de gestion des documents; l'élaboration et la mise à jour de l'inventaire des renseignements détenus par le Conseil; la sécurité des renseignements et le programme de documents essentiels.

Québec et aux Maritimes du Syndicat international des travailleurs de l'électricité, de la radio et de la machinerie (SITE) qui, en 1984, a été fusionné avec le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada (STCC).

Au cours de sa carrière, il a été responsable de nombreux dossiers de négociation collective, d'arbitrage et de règlement de grève. Il a en outre oeuvré comme formateur en éducation syndicale.

M. Cadieux détient un diplôme en sciences sociales avec spécialisation en droit du travail de l'Université de Montréal.

Michael Eayrs

Depuis 1951, M. Eayrs a rempli diverses fonctions liées aux relations industrielles. Au début de sa carrière, il a acquis de l'expérience dans ce domaine un peu partout au Canada, aux États-Unis et en Jamaïque.

Avant sa nomination, M. Eayrs a occupé les postes suivants: directeur exécutif du Construction Employers' Coordinating Council of Ontario, membre de la Commission des relations de travail de l'Ontario, vice-président du Tripartite Construction Industry Advisory Board, membre du Comité sectoriel de la construction du Centre canadien du marché du travail et de la productivité.

En outre, il a fait fonction de conseiller en matière de législation ouvrière dans le secteur de la construction auprès de quelques ministres du Travail de l'Ontario; il a occupé également bon nombre de postes chargés de règlement de conflits dans cette province. En sa qualité de professeur adjoint à l'Université de Waterloo, il a donné le cours portant sur les relations de travail dans le secteur de la construction qui faisait partie du programme de maîtrise en construction.

François Bastien

M. Bastien a une longue expérience dans le domaine du travail, ayant oeuvré pour la majeure partie de sa carrière à Travail Canada où il occupait dernièrement le poste de conseiller spécial auprès du sous-ministre. Auparavant, M. Bastien s'était intéressé au domaine du travail aux niveaux fédéral-provincial et international. Entre autres, il a été appelé à transiger avec le ministère japonais du Travail, le Conseil syndical du Commonwealth et l'OCDE. Au Canada, il a été actif dans le domaine des consultations entre le gouvernement fédéral et le monde syndical et patronal.

M. Bastien est diplômé de l'Université de Montréal (B.A.) et de l'Université d'Ottawa (M.A. et M.B.A.). Il est aussi diplômé du Collège canadien de la défense.

Mary Rozenberg

M^{me} Rozenberg, nommée au Conseil en septembre 1990, a débuté sa carrière dans l'enseignement comme éducatrice d'enfants d'âge préscolaire en 1975. En 1978, elle est devenue membre active du mouvement syndical et a occupé le poste de présidente de la section locale 1953 du Syndicat canadien de la Fonction publique de 1981 à 1984. Sa vaste expérience dans le domaine des relations de travail comprend la négociation et l'application de bon nombre de conventions collectives; l'organisation, la coordination et l'animation de conférences, de colloques et d'ateliers; l'instruction de divers cours au nom du SCFP, de la Fédération du travail de l'Ontario et du Congrès du travail du Canada, en plus de tâches liées aux relations de travail au sein de la Société canadienne des postes. M^{me} Rozenberg a exercé les fonctions d'agent des relations de travail à la Société des postes, dans la division de l'Atlantique (Halifax) et dans la division de York (Toronto), où elle s'occupait principalement des procédures de règlement des griefs et d'arbitrage. M^{me} Rozenberg était Membre de la Commission des relations de travail de l'Ontario de mai 1988 jusqu'à sa récente nomination au CCRT.

M^{me} Rozenberg détient un certificat en relations industrielles du Collège canadien des travailleurs, un diplôme en relations de travail du Humber College et un certificat en relations industrielles du Woodsworth College, de l'Université de Toronto. De plus, elle doit obtenir un diplôme d'Atkinson College, de l'Université York, en 1992-1993.

Personnel du Conseil

Les personnes susmentionnées sont nommées par décret, mais le reste du personnel est composé de fonctionnaires. À la fin de l'année financière, 95 fonctionnaires travaillaient au Conseil, dont 69 à l'administration centrale à Ottawa et 26 dans les bureaux régionaux.

Cette année, quelques changements ont été apportés à l'organigramme du Conseil. Ces changements n'ont en rien modifié sa nature ou ses responsabilités. Une des anciennes directions (Politique, planification et communications) a été scindée pour devenir une nouvelle direction générale (Gestion et analyse du programme) et une nouvelle direction (Communications). Le Conseil se compose maintenant

Philippe Morneault

Après avoir obtenu son baccalauréat ès arts de l'Univeristé Saint-Thomas, Philippe Morneault a travaillé pour la papeterie Fraser Inc., au département des relations industrielles, où il a participé à la négociation et à l'administration de plusieurs conventions collectives ainsi qu'à la supervision de la sécurité. Il a par la suite joint les rangs du ministère du Travail du Nouveau-Brunswick où il a été tour à tour inspecteur de sécurité et agent préposé aux droits de la personne.

En 1974, il est retourné poursuivre des études en droit à l'Université du Nouveau-Brunswick et il a été admis au barreau du Nouveau-Brunswick en 1977. De 1977 jusqu'à sa nomination au Conseil en mai 1991, M[e] Morneault a pratiqué le droit en pratique privée et, pendant cette période, a agi comme arbitre de nombreux griefs.

Membres du Conseil

Calvin B. Davis

M. Davis, de Vancouver (C.-B.), qui a été nommé en septembre 1985, était membre à temps partiel du conseil des relations du travail de la Colombie- Britannique. Il était également chargé de recherches auprès du conseil d'hygiène et de sécurité du secteur de la construction de cette province. Membre de la section locale 97 de l'Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural et ornemental depuis 15 ans, il a travaillé sur les chantiers à titre de compagnon charpentier en fer et de contremaître général. Il a pris une part active aux affaires du syndicat en occupant plusieurs postes de direction et en siégeant comme représentant au comité de négociation. M. Davis a également fait partie de divers autres comités chargés des travailleurs en fer et a été représentant syndical auprès du conseil du travail de la ville et du district de Vancouver, du conseil des métiers de construction de la ville et du district de Vancouver, des congrès de la fédération du travail de la C.-B. et des congrès des métiers de construction de la Colombie-Britannique et du Yukon.

Ginette Gosselin

M[me] Gosselin est infirmière de profession. Elle possède une vaste expérience des relations de travail, particulièrement dans les secteurs public et parapublic. D'abord présidente de son syndicat régional, l'Alliance des infirmières de Montréal, M[me] Gosselin devient en 1976 la première présidente de la Fédération québécoise des infirmières et infirmiers et le demeurera pendant huit ans. À ce titre, M[me] Gosselin s'est occupée de tous les aspects des relations de travail: organisation et représentation des membres, organisation et coordination des services aux membres, négociation de conventions collectives, application desdites conventions, médiation, conciliation et arbitrage, ainsi que poursuite et règlement de grèves. Au cours de cette période, elle a également été, à l'occasion de négociations sectorielles avec le gouvernement du Québec, coprésidente du regroupement des infirmières et infirmiers du Québec. M[me] Gosselin a aussi agi, pendant trois ans, comme membre du Conseil de la santé et des services sociaux de la région métropolitaine de Montréal. Au moment de sa nomination, M[me] Gosselin était étudiante au département de sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal.

Evelyn Bourassa

M[me] Bourassa a une longue expérience de la gestion et des relations de travail dans le domaine de la radiodiffusion. Au cours de sa carrière à la Société Radio-Canada, M[me] Bourassa a représenté cette dernière lors de la négociation de conventions collectives et a dirigé des activités connexes. Elle a été responsable de l'application, de l'interprétation et de la mise en oeuvre desdites conventions ainsi que de leur gestion, notamment par l'entremise des comités mixtes et des comités de griefs et par arbitrage. Elle avait antérieurement occupé divers postes au sein du Syndicat canadien de la Fonction publique à titre de membre du Comité exécutif de la section locale 675, de coordonnatrice et de porte-parole du comité des griefs et de membre du Cartel intersyndical regroupant les syndicats du réseau français de la Société Radio-Canada.

Jacques Alary

M. Alary a acquis son expérience en relations de travail dans le secteur du transport routier en participant à la négociation de conventions collectives à différentes tables sectorielles provinciales. Il a également été responsable de l'application paritaire des décrets de convention collective ainsi que de la gestion d'un fonds de pension et d'une police d'assurance sectoriels. Il a participé à la formation et à la gestion d'une association sectorielle de santé et sécurité au travail dans le même secteur. Avant d'être nommé au Conseil, M. Alary était vice-président exécutif de l'Association du camionnage du Québec et membre de différentes associations provinciales et nationales d'intérêts divers.

Robert Cadieux

Avant d'être nommé au Conseil en octobre 1988, M. Cadieux était depuis 15 ans représentant syndical. Il a occupé pendant six ans le poste de vice-président au

président ou un vice-président, sauf en ce qui concerne les renvois ou plaintes fondés sur la Partie II du Code canadien du travail (Sécurité et santé au travail). À cet égard, selon l'article 156 de la Partie II, tout membre du Conseil peut être saisi de telles affaires. Une autre exception est également prévue par le paragraphe 14(2) de la Partie I dans le cas d'une question non contestée.

Au cours de l'année 1991-1992, un vice-président a été nommé. Le Conseil souhaite la bienvenue à M^{e} Philippe Morneault.

Voici une brève biographie des personnes qui étaient membres du Conseil au 31 mars 1992.

Président

J.F.W. (Ted) Weatherill

Avant sa nomination, M^{e} Weatherill a occupé plusieurs postes: de 1968 jusqu'au jour de sa nomination, il a pratiqué à plein temps en tant qu'arbitre en relations ouvrières; de 1964 à 1967, il a été vice-président de la Commission des relations de travail de l'Ontario; et, de 1960 à 1978, en plus de ses activités professionnelles, M^{e} Weatherill a occupé des chaires de droit à Osgoode Hall, à l'Université Western et à l'Université d'Ottawa.

M^{e} Weatherill est diplômé de l'Université de Toronto (B.A., LL.B.) et détient une maîtrise de l'Université Harvard. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1960.

M^{e} Weatherill est l'auteur de nombreux articles publiés dans des périodiques qui traitent de relations ouvrières et de droit du travail de même que de l'ouvrage intitulé: **A Practical Guide to Labour Arbitration Procedure**, Aurora, Canada Law Book Co., 1987.

Vice-présidents

Hugh R. Jamieson

Membre du Conseil depuis 1978, M. Jamieson a été nommé vice-président en juillet 1982. Avant de se joindre au Conseil, il a été vice-président de la Commission du travail du Manitoba pendant cinq ans, responsable de l'application de la «Payment of Wages Act» et de la Loi sur les relations du travail du Manitoba. Au cours de cette période, il a exercé les fonctions de président suppléant de la Commission du travail du Manitoba durant les absences prolongées du Président. Avant 1973, il a été greffier suppléant de la Commission du travail du Manitoba ainsi qu'inspecteur du travail au sein de l'administration de cette province. En cette qualité, il devait mener des enquêtes sur divers conflits de travail et agir à titre de médiateur.

Thomas M. Eberlee

M. Eberlee a été sous-ministre fédéral du Travail pendant huit ans avant d'être nommé en août 1982. Il a fait carrière pendant plus de 25 ans au sein des fonctions publiques provinciale (Ontario) et fédérale. Avant de se joindre à Travail Canada en 1974, il avait occupé plusieurs postes dans l'administration provinciale de l'Ontario, notamment comme sous-ministre des Services sociaux et communautaires et comme sous-ministre du Travail. Il a été membre de comités du cabinet et de commissions responsables de questions telles que les droits de la personne, la formation de la main-d'oeuvre et les relations employés-employeur dans le secteur de la construction. Il est titulaire d'un diplôme en histoire moderne de l'Université de Toronto.

Serge Brault

M^{e} Brault a été nommé en avril 1984. Après avoir obtenu son baccalauréat ès arts et sa licence en droit de l'Université de Montréal, il a été admis au Barreau du Québec en 1971. Il s'est ensuite spécialisé en droit privé à la Sorbonne, à Paris (bourse du gouvernement français et de l'Université du Québec). Par la suite, M^{e} Brault a pratiqué le droit auprès d'une des fédérations membres de la Confédération des syndicats nationaux et, depuis 1974, en pratique privée; il s'est intéressé à tous les aspects des relations de travail. En outre, M^{e} Brault a été chargé de cours en droit du travail et en droit civil à l'Université du Québec à Montréal, ainsi qu'à l'Université de Montréal.

Louise Doyon

M^{e} Louise Doyon, de Montréal, est entrée en fonction le 15 mai 1989. Après des études en droit à l'Université Laval de Québec, elle a été admise au Barreau du Québec en 1969 et s'est dès lors spécialisée en droit du travail et en relations du travail. D'abord comme conseillère juridique, elle a exercé le droit auprès de la Confédération des syndicats nationaux, à Montréal, jusqu'en 1979. De 1979 jusqu'à sa nomination, M^{e} Doyon a été professeure au Département des Sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal. En cette qualité, elle a enseigné le droit du travail et d'autres matières connexes tant au niveau du baccalauréat que de la maîtrise. Elle a, de plus, été chargée de cours à l'École de formation professionnelle du Barreau du Québec de 1986 à 1988.

En outre, le Parlement a élargi le pouvoir discrétionnaire du Conseil en ce qui concerne les grèves ou les lock-out illégaux en conférant à ce dernier l'autorisation de rendre des ordonnances de ne pas faire dans le cas d'un arrêt de travail illégal. Le Conseil a aussi été chargé d'autoriser des poursuites, fonction que le ministre du Travail exerçait auparavant.

Un nouveau champ de compétence est maintenant reconnu au Conseil par la Partie IV (maintenant Partie II). Les décisions des agents de sécurité portant sur les conditions de travail dangereuses peuvent en effet lui être renvoyées et il peut instruire les plaintes d'employés alléguant qu'ils ont fait l'objet de discrimination pour avoir exercé leurs droits en matière de sécurité.

Le projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail, a de nouveau modifié le Code et est entré en vigueur le 18 juillet 1984. Les modifications les plus récentes apportées à la Partie V du Code comprenaient les suivantes.

- Une nouvelle définition de l'expression «entrepreneur dépendant» a été ajoutée.

- Le Code prévoit le précompte obligatoire par l'employeur, à la demande du syndicat, des cotisations de tous les employés membres d'une unité de négociation, qu'ils soient ou non membres dudit syndicat.

- Le Code peut passer outre aux dispositions d'une convention collective lorsqu'un employé, en raison de ses convictions ou croyances religieuses, s'oppose à l'adhésion à un syndicat ou au versement des cotisations syndicales normales. Le Conseil peut maintenant déroger à l'obligation d'adhérer à un syndicat et autoriser le versement du montant équivalant à la cotisation syndicale à un organisme de charité enregistré au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu.

Enfin, la nomination de membres à temps partiel qui aideront le Conseil à assumer les fonctions énoncées à la Partie IV du Code a été prévue; en outre, tout membre du Conseil peut statuer sur une demande ou sur une question incontestée soumise au Conseil en vertu de la Partie V du Code.

En 1989, le Code canadien du travail a été renuméroté et la Partie V (Relations industrielles) est devenue la Partie I (Relations du travail), ce qui s'est fait par l'adoption des Lois révisées du Canada. D'autres modifications ont été apportées à la Partie I; elles étaient simplement destinées à normaliser le libellé de la loi et non à modifier le sens de ses dispositions.

En décembre 1991, par suite de l'adoption du projet de loi C-44, le Conseil a le pouvoir aux termes de l'article 34 de désigner un «représentant patronal» si les employés visés ne l'ont pas fait.

Compétence constitutionnelle

Les relations de travail relèvent principalement des provinces. Toutefois, au palier fédéral, le Conseil canadien des relations du travail a compétence dans toutes les provinces et dans les territoires en ce qui concerne les ouvrages, entreprises ou affaires de nature fédérale ressortissant au pouvoir législatif du Parlement du Canada. Voici, en termes généraux, la liste des secteurs et activités visés:

- Transport aérien
- Banques
- Radiodiffusion et télévision
- Communications
- Sociétés d'État
- Minoteries, usines d'aliments et élévateurs
- Débardage
- Activités dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon
- Chemins de fer (interprovinciaux et internationaux)
- Transport routier (interprovincial et international)
- Navigation et expéditions par eau
- Divers ouvrages que le Parlement déclare être à l'avantage du Canada en général

On estime que 700 000 employés sont assujettis aux dispositions de la Partie I du Code canadien du travail. Le Conseil est également chargé d'appliquer certaines dispositions de la Partie II du Code (Sécurité et santé au travail), comme il est expliqué plus loin à la page 27.

Composition du Conseil

Le Conseil est composé de membres à plein temps qui possèdent de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations industrielles et du droit du travail. Afin que le Conseil reste un organisme vraiment national, les membres choisis viennent des quatre coins du pays. À titre de membres à plein temps d'un conseil impartial, ils ne peuvent pas occuper un autre poste rémunéré.

Aux termes de la loi, l'expédition des affaires du Conseil requiert la présence d'au moins trois membres, dont le

En 1973, le Parlement a remanié le Conseil canadien des relations du travail à la suite de l'adoption de la Partie V (maintenant Partie I) du Code canadien du travail. Par suite des recommandations faites par l'Équipe spécialisée Woods (**Les relations du travail au Canada: Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail,** Ottawa, Bureau du Conseil privé, 1968), le Conseil est devenu un tribunal autonome, impartial et quasi judiciaire jouissant de pouvoirs légaux concernant l'exécution, l'interprétation et l'application de la Partie V du Code canadien du travail. Le Conseil a également été désigné comme «ministère» au sens de la Loi sur l'administration financière et devait fonctionner en tant qu'organisme indépendant de Travail Canada. Le Parlement a énoncé les principes directeurs qui sous-tendent le rôle du «nouveau» CCRT - la promotion de relations de travail fructueuses - dans le préambule du Code canadien du travail.

Une fois établi, le Conseil a installé son siège à Ottawa, comme l'exigeait le Parlement. Étant donné que son champ de compétence englobait les deux territoires et toutes les provinces du Canada, il lui a fallu dès le début vaincre les difficultés que cette situation engendrait. Le Conseil a décidé que, pour rendre ses services accessibles, il devait se déplacer. Ainsi, il tient habituellement ses audiences à un endroit facile d'accès pour les parties qui doivent se présenter devant lui. En se déplaçant partout au pays, le Conseil se tient au fait des préoccupations des divers milieux de relations de travail.

Le Conseil doit offrir ses services, et notamment tenir ses audiences, dans les deux langues officielles du Canada. Il a jugé que, s'il voulait apporter une aide constante aux milieux de relations de travail, et ce, avec diligence, il lui fallait décentraliser ses services et être toujours présent dans les diverses régions du pays.

À cette fin, il a établi des bureaux régionaux à Dartmouth, à Montréal, à Toronto, à Winnipeg et à Vancouver et les a pourvus d'un directeur et d'agents des relations du travail expérimentés. On leur confie des affaires sur lesquelles ils sont chargés d'enquêter. Ils agissent également à titre de médiateurs dans le cas des plaintes de pratique déloyale de travail, ainsi que des grèves et des lock-out illégaux. Le règlement de ces plaintes et de ces différends évite au Conseil de tenir des audiences publiques coûteuses et fait ressortir l'aspect «redressement» de son approche dans les cas de ce genre. Quand les agents des relations du travail réussissent à régler des grèves et des lock-out illégaux, ils peuvent éviter les conséquences d'un arrêt de travail illégal prolongé et inattendu dans des services importants.

Par ailleurs, les bureaux du Conseil fournissent au public des renseignements sur le Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), de même que sur les politiques, la procédure et la jurisprudence du Conseil. De plus, ils tiennent l'administration centrale au courant des questions intéressant les divers milieux de relations de travail.

Loi habilitante

Le Code canadien du travail, la loi habilitante du Conseil, a subi au cours des années de nombreux changements. Avant 1973, la Partie V traitait essentiellement et presque exclusivement de l'acquisition et de l'extinction des droits de négociation. En 1973, la version modifiée du Code prévoyait l'exercice de fonctions supplémentaires par le Conseil, notamment:

- l'examen, la médiation, l'audition et le règlement des plaintes de pratique déloyale de travail formulées contre les employeurs, les syndicats et leurs agents;
- l'examen et le règlement des demandes concernant les changements technologiques; et
- la détermination des droits et obligations des employeurs et des agents négociateurs dans les cas de fusion ou de vente d'entreprise.

La «nouvelle» Partie V conférait en outre les droits de négociation aux employés professionnels, aux entrepreneurs dépendants et aux employés surveillants.

En 1978, le projet de loi C-8 a de nouveau modifié la Partie V du Code canadien du travail; il a élargi la compétence et les pouvoirs du Conseil. Les principaux aspects de ces modifications sont:

- la détermination de la volonté de la majorité des employés membres d'une unité de négociation à la date de la présentation de la demande d'accréditation ou à une autre date que le Conseil juge appropriée;
- l'obligation pour les syndicats de représenter d'une manière juste tous les membres de l'unité de négociation et l'obligation pour leurs bureaux d'embauchage d'élaborer des règles de placement justes et objectives; et
- sur renvoi par le ministre du Travail, l'établissement par le Conseil des modalités d'une première convention collective.

Message du Président

Pendant la période à l'étude, la charge de travail du Conseil a accusé une hausse marquée, surtout en raison de différends mettant en cause la Société canadienne des postes. Un certain nombre d'affaires complexes qui ont nécessité de longues audiences, en particulier celles qui ont porté sur la restructuration des unités de négociation dans le secteur des chemins de fer et de la radiodiffusion, sont encore venues compliquer la nature de cette charge de travail. Comme dans toute l'administration fédérale, le Conseil a subi des coupures budgétaires inévitables, mais il a été en mesure de modifier ses méthodes de travail de façon à pouvoir s'acquitter de ses responsabilités. Cependant, il n'a pas réussi à réduire pour la peine le temps nécessaire au traitement des nombreux types de demandes dont il a été saisi. Or, il doit le faire au plus tôt, tant pour assurer la justice que l'efficacité au sein des entreprises canadiennes.

Mandat du Conseil: Contribuer au développement de relations industrielles efficaces et les promouvoir dans toute entreprise, toute affaire ou tout travail relevant du Parlement du Canada.

Le Conseil a obtenu l'autorisation de consacrer des crédits à l'acquisition d'un système informatique moderne qui, une fois mis en place, lui permettra vraisemblablement de gérer sa charge de travail beaucoup plus rapidement et efficacement.

Le Conseil a eu la chance de pouvoir conserver tous ses Vice-présidents et tous ses Membres expérimentés pendant la période en question. Qui plus est, un cinquième vice-président a été nommé, de sorte que, pour la première fois, son effectif compte le nombre maximal de membres autorisé par la loi. En 1992-1993, toutefois (et la chose est déjà vraie au moment d'écrire ces lignes), deux des Vice-présidents les plus expérimentés, Hugh R. Jamieson et Thomas M. Eberlee, ont quitté le Conseil à l'expiration de leur mandat de 10 ans. Leur départ prive le Conseil et le monde des relations de travail d'une longue et riche expérience en relations de travail et d'une connaissance approfondie de la jurisprudence et des pratiques du Conseil. Non seulement il s'agit pour moi d'une occasion de les remercier de la contribution exceptionnelle qu'ils ont apportée aux travaux du Conseil pendant une période d'expansion spectaculaire, mais il est également à propos de souligner à quel point il importe de tenir compte de critères essentiels comme les connaissances et l'expérience pratique au moment de nommer les membres d'un tribunal spécialisé comme le nôtre.

* * *

Je tiens encore à remercier mes collègues du Conseil et les membres compétents et dévoués de notre personnel, d'un océan à l'autre.

Table des matières

Page

Message du Président 1

Le Conseil canadien des relations du travail 2

- Loi habilitante 2
- Compétence constitutionnelle 3
- Composition du Conseil 3
- Personnel du Conseil 6
- Organigramme 9

Motifs de décision 10

Révision judiciaire 15

Volume d'affaires du Conseil en 1991-1992 18

Examen des affaires reçues 20

Tableaux statistiques 29

État financier 38

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

le 26 février 1993

L'honorable Marcel Danis
Ministre du Travail
Travail Canada
Place du Portage
Phase II
Hull (Québec)
K1A 0J2

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 121 du Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1992.

Le tout respectueusement soumis,

J.F.W. Weatherill
Président

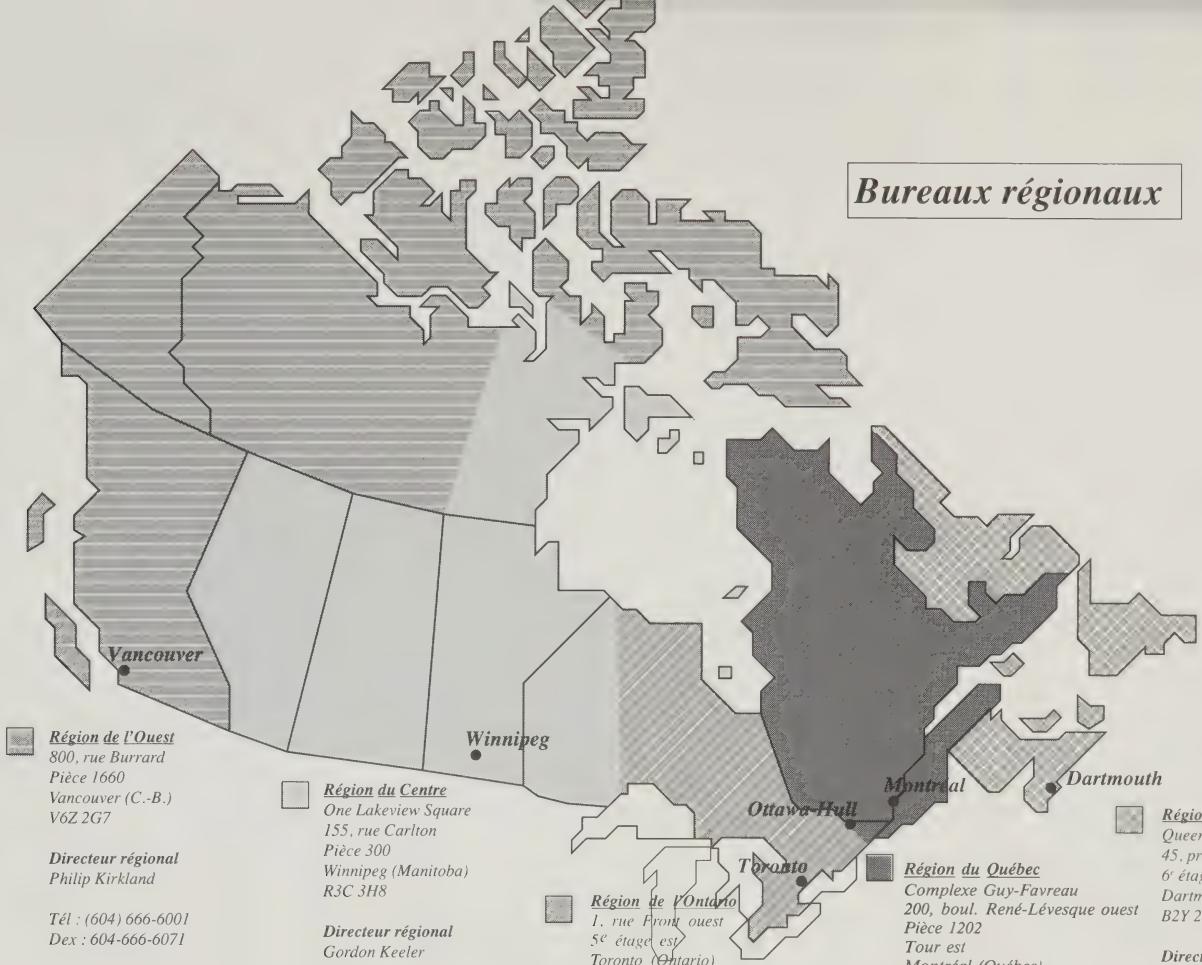
LIBERTÉS FONDAMENTALES

«Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.»

«Tout employeur est libre d'adhérer à l'association patronale de son choix et de participer à ses activités licites.»

(Article 8, Partie I,
Code canadien du travail)

Bureaux régionaux



Région de l'Ouest
800, rue Burrard
Pièce 1660
Vancouver (C.-B.)
V6Z 2G7

Directeur régional
Philip Kirkland

Tél : (604) 666-6001
Dex : 604-666-6071

Région du Centre
One Lakeview Square
155, rue Carlton
Pièce 300
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3H8

Directeur régional
Gordon Keeler

Tél : (204) 983-3145
Dex : 204-983-3170

Région de l'Ontario
1, rue Front ouest
5e étage est
Toronto (Ontario)
M5J 1A5

Directeur régional
Peter Suchanek

Tél : (416) 973-3782
Dex : 416-973-6543

Région du Québec
Complexe Guy-Favreau
200, boul. René-Lévesque ouest
Pièce 1202
Tour est
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

Directrice régionale
Suzanne Pichette

Tél : (514) 283-3258
Télex : 0556217
Dex : 514-283-3590

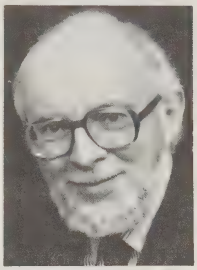
Région de l'Atlantique
Queen Square
45, promenade Alderney
6e étage
Dartmouth (N.-É.)
B2Y 2N6

Directeur régional
John Vines

Tél : (902) 426-7068
Déx : 902-426-7397

Membres du Conseil

PRÉSIDENT



J.F.W. Weatherill

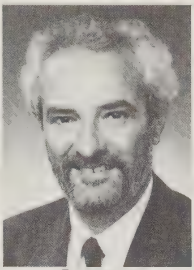
VICE-PRÉSIDENTS



H.R. Jamieson



T.M. Eberlee



S. Brault



L. Doyon



P. Morneault

MEMBRES



C.B. Davis



G. Gosselin



E. Bourassa



J. Alary



R. Cadieux



M. Eayrs



F. Bastien



M. Rozenberg

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

19e RAPPORT ANNUEL

1991-1992

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Administration centrale

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

Tél.: (613) 996-9466
Télécopieur: (613) 995-9493

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1993

Nº de cat. LR1-1992

ISBN 0-662-59617-X

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

19e RAPPORT ANNUEL

1991-1992

CA1
L100
-A56

Canada Labour Relations Board

20th ANNUAL REPORT



1992-1993

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Head Office

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

Tel.: (613) 996-9466
FAX: (613) 995-9493

© Minister of Supply and Services Canada 1994

Cat. No. LR1-1993

ISBN 0-662-61014-8

Canada Labour Relations Board

20th ANNUAL REPORT

1992-1993

HEADQUARTERS
C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ont.
K1A 0X8

DIRECTOR: Gérard Legault

TEL.: (613) 996-9466
FAX: (613) 995-9493

ATLANTIC REGION
Queen Square
45 Alderney Dr.
Suite 600
Dartmouth, N.S.
B2Y 2N6

DIRECTOR: John Vines

TEL.: (902) 426-7068
FAX: (902) 426-7397

QUEBEC REGION
Place de la Cathédrale
600 de Maisonneuve Blvd. West
Suite 700 - 7th Floor
Montréal, Que.
H3A 3J2

DIRECTOR: Suzanne Pichette

TEL.: (514) 283-3258
FAX: (514) 283-3590

ONTARIO REGION
1 Front Street West
5th Floor East
Toronto, Ont.
M5J 1A5

DIRECTOR: Peter Suchanek

TEL.: (416) 973-3782
FAX: (416) 973-6543

CENTRAL REGION
One Lakeview Square
155 Carlton Street
Suite 300
Winnipeg, Man.
R3C 3H8

A/DEPUTY DIRECTOR: John Taggart

TEL.: (204) 983-3145
FAX: (204) 983-3170

WESTERN REGION
800 Burrard Street
Suite 1660
Vancouver, B.C.
V6Z 2G7

DIRECTOR: Phil Kirkland

TEL.: (604) 666-6001
FAX: (604) 666-6071

BASIC FREEDOMS

"Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities."

"Every employer is free to join the employers' organization of his choice and to participate in its lawful activities."

(Section 8, Part I,
Canada Labour Code)

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

March 31, 1994

The Honourable Lloyd Axworthy
Minister of Human Resources Development
and Minister of Western Economic
Diversification
Place du Portage
Phase IV
Hull, Quebec
K1A 0J2

My Dear Minister:

In accordance with the provisions of section 121 of the Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report on the activities of the Canada Labour Relations Board for the year ending March 31, 1993.

Respectfully submitted,

J.F.W. Weatherill
Chairman

Table of Contents

	Page
Chairman's Message	1
The Canada Labour Relations Board	2
• Enabling Statute	2
• Constitutional Jurisdiction	3
• Composition of the Board	3
• Staff of the Board	6
• Organization Chart	9
Reasons for Decision	10
Judicial Review	16
Caseload Activity of the Board in 1992-1993	23
Caseload Review	25
Statistical Tables	33
Financial Statement	42

Chairman's Message

During the year under review, the Board continued to deal with one of its heaviest caseloads ever. The peak would seem to have been passed during this year, but a gradual long-term increase in caseload nevertheless continues. The Board's resources, both in terms of person-years and in terms of budget dollars, have been reduced in the course of general budget cuts. Our challenge is to meet the demands of the parties for timely, well-reasoned decisions bringing industrial justice and effective collective bargaining structures to trade unions, employers and employees working within the federal jurisdiction.

Board's Mandate: To contribute to and promote effective industrial relations in any such work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada.

We are now in the process of implementing certain of the recommendations contained in the report of the management consultants at Price Waterhouse, who conducted an extensive study of the Board's administrative procedures. As well, we are now settling into the operation of a modern informatics system, whose facilities will soon be extended to our regional offices. While further budget cuts are to be expected, and while it is possible these will necessitate unfortunate reductions in certain services, my hope is that with appropriate organizational changes, and with appropriate choices of priorities, the cause of industrial justice will continue to be served and efficiency of service to the parties actually improved. This will depend, however, on the support of the Government, on the wisdom and good will of the Vice-Chairs and Members of the Board and of course on the continued good work of the Board's devoted employees, to whom I express my thanks for a job well done.

In 1973, with the enactment of Part V (now Part I) of the Canada Labour Code, Parliament gave new life to the Canada Labour Relations Board. Following the Woods Task Force's recommendations (**Canadian Industrial Relations: The Report of the Task Force on Labour Relations** (Ottawa: Privy Council Office, 1968)), the new Board, an autonomous, non-representational and quasi-judicial tribunal, boasted statutory powers pertaining to the administration, interpretation and application of Part V of the Canada Labour Code. The Board was also designated as a "department" within the meaning of the Financial Administration Act, independent of Labour Canada. Parliament set out its philosophy of the "new" Board's role - promoting effective industrial relations - in the preamble to the Canada Labour Code.

Once established, the Board set up its head office in Ottawa as required by Parliament. One of the first challenges the Board faced was to overcome the problems involved in having jurisdiction in every province and territory in Canada. The Board decided that to provide reasonable access to its services, it had to travel. Therefore, it normally holds its hearings in a convenient location to all parties. By travelling across Canada, the Board keeps abreast of the issues the various labour relations communities must face.

The Board, which must provide its services, including hearings, in both official languages, decided to decentralize and establish a permanent presence in various regions to assist promptly and continuously the labour relations communities.

It set up regional offices in Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg and Vancouver and staffed them with experienced directors and labour relations officers. Cases are assigned to officers who investigate applications, as well as mediate unfair labour practice complaints and unlawful strikes and lockouts. Settling these complaints and disputes eliminates the need and expense of public hearings and emphasizes the remedial aspect of the Board's approach to these types of cases. Furthermore, when officers settle unlawful strikes and lockouts, they can avoid unlawful shut downs of important services for unexpected and extended periods.

The Board's offices provide information to the public on the Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations) as well as on the Board's policies, procedures and jurisprudence. They are also instrumental in keeping the Board updated and informed of issues affecting the local labour relations communities.

Enabling Statute

The Canada Labour Code, the Board's enabling statute has over the years undergone numerous changes. Prio to 1973, Part V dealt essentially and almost exclusively with the acquisition and termination of bargaining rights In 1973, the amended Code provided for additiona duties and functions, which included the following.

- investigating, mediating, hearing and disposing o complaints of unfair labour practices against employers, unions or their agents
- investigating and disposing of applications respecting technological changes
- determining the rights and obligations of employers and bargaining agents in the case of mergers, amalgamations or sales of business

This "new" Part V also extended bargaining rights to professional employees, dependent contractors, and supervisors.

In 1978, Bill C-8 further amended Part V of the Canada Labour Code, enlarging the Board's jurisdiction and powers. Major features of the amendments to Part V included the following.

- The Board may determine the wishes of the majority of employees in a bargaining unit as of the date of filing of the application for certification or such other date it considers appropriate.
- The unions must fairly represent all members of the bargaining unit, and union hiring halls must establish fair and objective referral procedures.
- On referral from the Minister of Labour, the Board may settle the terms and conditions of first collective agreements.

Furthermore, Parliament broadened the scope of the Board's discretionary powers in dealing with unlawful strikes or lockouts by giving the Board the authority to issue cease and desist orders when unlawful work stoppages occur. The Board also acquired the function of granting consent to prosecute, a function formerly performed by the Minister of Labour.

Part IV of the Code (now Part II) granted the Board new jurisdiction with respect to the referral of a safety officer's decision to the Board regarding dangerous or unsafe working conditions and the hearing of employees'

complaints alleging discriminatory treatment for exercising their rights in relation to safety.

Bill C-34, An Act to Amend the Canada Labour Code, further amended the Code and was proclaimed into force effective July 18, 1984. These most recent amendments to Part V of the Code included the following.

- The Code contains a new definition of "dependent contractor."

- The Code provides for compulsory dues deduction from all employees in a bargaining unit by the employer, where the union so requests, whether or not the employees are union members.

- The Code has the authority to override the provisions of a collective agreement when an employee, because of his religious conviction or beliefs, objects to joining a trade union or to paying regular union dues. The Board may now waive the requirement of union membership and allow union dues to be paid instead to a registered charity within the meaning of the Income Tax Act.

Finally, the Code provides for the appointment of part-time Board members to assist the Board in carrying out its functions under Part IV of the Code and for disposal by any Board member of an uncontested application or matter referred to the Board under Part V of the Code.

In 1989, the provisions of the Canada Labour Code were renumbered, and Part V became Part I (Industrial Relations), through the adoption of the Revised Statutes of Canada. Other changes to Part I were simply intended to standardize the legislative language, not to alter the meaning of any section of Part I of the Code.

In December 1991, following the adoption of Bill C-44, the Board pursuant to section 34 has the power to appoint an "employer representative" if the employers have not done so.

Constitutional Jurisdiction

Labour relations are primarily a provincial responsibility. At the federal level, however, the Canada Labour Relations Board has jurisdiction in all provinces and territories with respect to federal works, undertakings or businesses within the legislative authority of the Parliament of Canada. In broad terms, the following industries and activities are covered.

- Air transportation
- Banking
- Broadcasting
- Communications
- Crown corporations
- Flour and feed mills and grain elevators
- Longshoring
- Industries in the Yukon and Northwest Territories
- Railways (interprovincial and international)
- Road transportation (interprovincial and international)
- Shipping and navigation
- Miscellaneous works declared by Parliament to be to the general advantage of Canada

An estimated 700 000 employees are covered by the provisions of Part I of the Canada Labour Code. In addition to its responsibilities under Part I of the Code the Board is responsible for certain provisions of Part II (Occupational Safety and Health), as outlined further at page 31.

Composition of the Board

Board members are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. To ensure a truly national character, members are selected from various regions across Canada. As full-time members of a non-partisan Board, they cannot hold any other remunerated office or employment.

As stipulated in the legislation, the Board must carry out its business with not less than three members, one of whom must be either the chairman or a vice-chairman. Exceptions to this include references or complaints made pursuant to Part II of the Canada Labour Code (Occupational Safety and Health) and, in this regard, section 156 of Part II provides that any Board member may dispose of such cases. Another exception to the three-person panel, limited to uncontested matters, is provided in section 14(2) of Part I of the Code.

During the 1992-93 year, two vice-chairmen and three members departed. The Board wishes to publicly thank Hugh R. Jamieson and Thomas M. Eberlee, as well as Ginette Gosselin, Evelyn Bourassa and Jacques Alary for their years of service and commitment to both the Board and the labour relations community. They will remain in their capacity with respect to those cases that require their continued participation. And two vice-chairmen and one member were appointed. The Board welcomes Jean L. Guilbeault, Q.C., and Richard I. Hornung, Q.C., as well as Patrick H. Shafer.

The following contains a short biography of all the members of the Board as of March 31, 1993.

Chairman

J.F.W. (Ted) Weatherill *(term ends March 1999)*

Prior to his appointment, Mr. Weatherill held several positions: from 1968 until the date of his appointment, he practised as a full-time labour-management arbitrator; from 1964-1967, he was Vice-Chairman of the Ontario Labour Relations Board; and from 1960 to 1978, besides his professional activities, he held various chairs of law at Osgoode Hall Law School, Western University and the University of Ottawa.

Mr. Weatherill is a graduate of the University of Toronto (B.A., LL.B.) and holds a Master's degree from Harvard University. He was called to the Bar of Ontario in 1960.

He wrote numerous periodical articles relating to industrial relations and labour law as well as the publication entitled: **A Practical Guide to Labour Arbitration Procedure** (Aurora: Canada Law Book Co., 1987).

Vice-Chairs

Serge Brault *(term ends April 1994)*

Mr. Brault was appointed in April 1984. Having obtained his B.A. and law degree at the University of Montréal, he was admitted to the Quebec Bar in 1971. Later he pursued specialized studies (scholarship from the French government and the University of Quebec) at the Sorbonne in Paris (private law). He then went on to practice law with one of the member federations of the Confederation of National Trade Unions and in 1974 went into private practice; he concentrated on all aspects of labour law. In addition to his professional activities, Mr. Brault lectured in labour law and civil law at the University of Quebec in Montréal and the University of Montréal.

Louise Doyon *(term ends May 1999)*

Ms. Louise Doyon of Montréal took up office on May 15, 1989. After studying law at Laval University in Québec, Ms. Doyon was admitted to the Quebec Bar in 1969 and specialized in labour law and labour relations. Until 1979, she practiced law first as legal advisor to the Confederation of National Trade Unions in Montréal. Up to her appointment, Ms. Doyon taught labour law and other related subjects, at the Bachelor and Master's levels, at the University of Quebec in Montréal. She also lectured at the École de formation professionnelle of the Quebec Bar from 1986 to 1988.

Philippe Morneault *(term ends March 2001)*

After completing a Bachelor of Arts degree at Saint-Thomas University, Philippe Morneault worked in the department of industrial relations of the Fraser Inc. paper mill, where he participated in the bargaining process, the administration of many collective agreements and the monitoring of security. He later filled the positions of safety inspector, then human rights officer at the New Brunswick Department of Labour.

In 1974, he attended New Brunswick University to study law and he was admitted to the New Brunswick Bar in 1977. From 1977 to May 1991, when he was appointed to the Board, Mr. Morneault practised law in a private firm and, during this period, arbitrated many grievances.

Jean L. Guilbeault, Q.C. *(term ends August 2002)*

Mr. Jean L. Guilbeault, Q.C., took up his duties with the Board in September 1992. He studied law at the University of Montréal and was called to the Bar in Quebec in 1964. In 1984, he was named Queen's Counsel. Mr. Guilbeault practised law in Montréal, in private practice, specializing in litigation. He has argued before a number of courts of law, including the Supreme Court of Canada.

He worked principally in the field of private law. His experience in the field of statute law has been varied and he has assumed major responsibilities for certain matters in the area of labour legislation. He has written numerous articles and given a number of lectures, thus increasing public understanding of complex and precise legal concepts.

Mr. Guilbeault has been a member of numerous charitable, cultural and recreational organizations, in particular those concerned with the welfare of underprivileged children. His volunteer work has also included teaching for Frontier College, an institution which specializes in continuing education for people working in camps in remote parts of the country. He has been very active in the Mouvement Desjardins (caisses populaires) and Kiwanis International.

Richard I. Hornung *(term ends August 2002)*

Mr. Richard I. Hornung, Q.C., of Regina, Saskatchewan, brings a wealth of experience in various aspects of labour relations and labour law. He is a graduate of the University of Saskatchewan (B.A., 1968 and LL.B., 1969) and the London School of Economics (LL.M., 1971). He was appointed Queen's Counsel in 1985 and is a member of the Saskatchewan and Manitoba Bars.

Mr. Hornung taught at the University of Alberta Law School from 1971-73 and thereafter practised law, specializing in civil litigation and labour law. He has extensive experience as an arbitrator and mediator and is the author of a report on construction industry labour relations in Saskatchewan. In 1989, he was appointed Chairman of the Saskatchewan Labour Relations Board, a position he held until recently.

He instructs at an annual course in Mediation at Harvard Law School and is a member of the National Academy of Arbitrators.

Members of the Board

Calvin B. Davis *(term ends September 1995)*

Appointed in September 1985, Mr. Davis, of Vancouver, B.C., was a part-time member of the B.C. Labour Relations Board. He was also employed as a researcher with the B.C. Construction Industry Health and Safety Council. A member of the International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers, Local 97, for 15 years, he has worked in the field as a journeyman ironworker and general foreman. Active in the affairs of the union, he served in executive capacities and was a representative on the negotiating committee. Mr. Davis also served on various other committees regarding the ironworking industry and was a union representative to the Vancouver and District Labour Council, Vancouver and District Building and Construction Trades Council, B.C. Federation of Labour conventions and British Columbia and Yukon Building Trades conventions.

Robert Cadieux *(term ends October 1993)*

Mr. Cadieux, who was appointed to the Board in October 1988, had been a union representative for 15 years. During six years, he held the position of vice-president responsible for the Maritimes and the province of Quebec with the International Union of Electrical, Radio and Machine Workers (IUE) which, in 1984, merged with the Communications and Electrical Workers of Canada (CWC).

In the course of his career, he has been responsible for the negotiation of numerous collective agreements, as well as for the settlement of strikes. He has also appeared before many arbitration boards and has spent some time as monitor of union education.

Mr. Cadieux is a graduate in social sciences with specialization in labour law from the University of Montréal.

Michael Eayrs *(term ends November 1994)*

Mr. Eayrs has been consistently engaged in various industrial relations activities since 1951. His early career included experience in most Canadian jurisdictions, the United States and Jamaica.

Prior to his appointment, Mr. Eayrs was Executive Director of the Construction Employers' Coordinating Council of Ontario; Member of the Ontario Labour Relations Board; Vice-Chairman of the Tripartite Construction Industry Advisory Board; Member of the Canadian Labour Market and Productivity Centre Construction Sector Committee.

He has also advised several Ontario Ministers of Labour on Construction Labour Legislation and has held various disputes resolution appointments in that province. As an adjunct associate professor at the University of Waterloo, he has taught Construction Labour Relations in the Construction Master's programme.

François Bastien *(term ends January 1995)*

Mr. Bastien has extensive experience in the field of labour, having spent the better part of his career in Labour Canada where he last held the position of special advisor to the Deputy Minister. Previously, Mr. Bastien was involved in federal-provincial and international labour affairs. This included dealings with the Japanese Ministry of Labour, the Commonwealth Trade Union Council and the OECD. In Canada, he has been actively involved in consultations between the federal government and business and labour.

Mr. Bastien is a graduate of the University of Montréal (B.A.) and the University of Ottawa (M.A. and M.B.A.). He is also a graduate of the National Defence College.

Mary Rozenberg *(term ends September 1995)*

Ms. Rozenberg was appointed to the Board in September 1990. Her official working career began as an Early Childhood Educator in 1975. In 1978, Ms. Rozenberg became active in the union movement and was President of the Canadian Union of Public Employees, Local 1953, from 1981 to 1984. Her vast work experience in the labour relations discipline includes the negotiation and administration of a number of collective agreements; organizing, co-ordinating and leading conferences, seminars and workshops; teaching various courses on behalf of CUPE, the Ontario Federation of Labour and the Canadian Labour Congress; in addition to labour relations work in 1984 on behalf of Canada Post Corporation (CPC). Ms. Rozenberg has worked as a Labour Relations Officer for Canada Post, primarily in the Atlantic Division (Halifax) and York Division (Toronto) with particular responsibility for grievance and arbitration procedures. Ms. Rozenberg was a Member of the Ontario Labour Relations Board from May 1988 until her appointment to the CLRB.

She holds a certificate in Labour Studies from Labour College of Canada, a diploma in Labour Studies from Humber College, a certificate in Personnel and Industrial Relations from Woodsworth College (University of Toronto) and a bachelor of arts degree specializing in Labour Management Relations from Atkinson College (York University).

Patrick H. Shafer *(term ends January 1998)*

Prior to his appointment to the Board in January 1993, Patrick H. Shafer, of Osgoode, Ontario, held the position of Senior Advisor, Environmental Health and Safety, at the RCMP. In the course of his 31-year career in the RCMP, he worked in identification, scientific and health services. Mr. Shafer has acquired vast experience in the health and safety area; he was involved in security during the Montréal Olympics, in the Gander air crash post mortem and in cancer incidence studies. He was seconded to the Economic Summit Secretariat in 1981.

Mr. Shafer attended Algonquin College of Applied Arts and Technology, Humber College and the University of Toronto. He is a registered safety professional and was a member of the Canadian Society of Safety Engineering, the Association for Canadian Registered Safety Professionals, and a member of the Editorial Advisory Board of "Occupational Health & Safety Canada." At the community level, he was a member of the board of the Muscular Dystrophy Association of Canada for 10 years.

Staff of the Board

Apart from the above appointees, all other Boar employees are public servants. At the end of the fisca year, 96 public servants worked at the Board: 70 worke in Ottawa and 26 in the regional offices.

This year, the Board experienced a few organizationa changes. However, these changes do not alter it mandate and responsibilities. One of the forme directorates (Policy, Planning and Communications split up to become a new branch (Program Managemen and Review) and an altered directorat (Communications). The Board's operation now consist of the following areas: Corporate Managemen Services, Operations, Program Management an Review, and Legal Services (see organizational chart a page 9).

a) Corporate Management Services

The **Corporate Management Services** Branch i responsible for all aspects of the Board's administrativ and financial support. To fulfill its mandate, this Branc consists of the following divisions: Finance an Administration, Research and Reference Centre Human Resources, Communications, Informatics an Recorded Information Management.

The **Finance and Administration** division provides a essential administrative services and support, namel word processing, purchasing, accounting accommodation, and arranging facilities and services fo all Board hearings.

The **Research and Reference Centre** in Ottaw provides informational support to Board members an staff, with its specialized collection of files, books periodicals, and other research materials, as well as it on-line system. It also serves as a comprehensiv resource in the field of labour relations for other libraries students, lawyers, and researchers.

The **Human Resources** unit is responsible fo classification, staffing, staff relations, training an development, official languages and employment equity programs, as well as pay and benefits. It is also responsible for conducting and integrating human resources planning within the framework of strategic operational and work planning. It deals with occupational health and safety matters, and employee assistance programs.

The **Communications** Service plays an important rol in helping the Board fulfil its mandate. It is responsible

for managing the Board's communications strategy and for its editing and publishing programs. These programs are aimed at promoting an understanding of labour relations within federal jurisdiction and at providing up-to-date information on the Board's jurisprudence on labour relations issues.

The Directorate is also responsible for the production and distribution of all official documents, in both official languages. It provides editing, translation and language consultation services and acts as liaison with the media.

Publications

Decisions/Information ("dl"): published quarterly, "dl" is a bilingual publication containing Reasons for decision issued by the Board.

The Role of the Canada Labour Relations Board: this bilingual booklet describes in layman's terms the provisions of the Canada Labour Code and the Board's practices.

Information Circulars: by way of a series of topical circulars, the Board describes in layman's terms its processes. At present, there are eight circulars available to the public.

Case Summaries: this document contains a summary of all cases decided by the Board during a two-month period. It also contains an update of the courts' involvement in the Board's files.

Copies of individual decisions are also available in both official languages as well as bilingual summaries of each published Board decision.

Information on all of the Board's publications and on subscription fees may be obtained by calling, writing or visiting the Communications Service.

The **Informatics** division provides automation for all operational and administrative functions of the Board. This service includes informatics planning and implementation, project management for software and hardware acquisitions, training and maintenance, as well as the management of service contracts on existing hardware.

The **Recorded Information Management** division is responsible for the overall management of the Board's records. Its responsibilities include the design, development and maintenance of the Board's subject classification system; the provision of records management services; the development and maintenance of the Board's inventory of information holdings; information security and the essential records program, and other office support services, including mail and messenger as well as photocopy services.

b) Operations

The **Operations** Branch is responsible for the investigation and mediation functions of the Board, the provision of Registrar services, as well as overall case processing and management. Labour relations officers in the Board's five regional offices (Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg and Vancouver), as well as at headquarters in Ottawa, carry out the investigation and mediation functions. They also fulfill an advisory and educational role to the labour relations community and to parties dealing with the Board concerning its role, policies, practices, procedures and jurisprudence.

Each regional office is headed by a Regional Director (Registrar) who reports to the Director General of Operations (Chief Registrar) in Ottawa.

The **Operational Information Systems** division, also part of this Branch, manages the computerized case management and information retrieval system, compiles jurisprudential headnotes and indexes of Board decisions, and provides other related services. The manager of this division is also designated as the Board's Access to Information and Privacy Co-ordinator and, as such, is responsible for the application of the Access to Information and Privacy Acts within the CLRB.

Process Administration, another component of this Branch, provides process services to Board panels prior to, during and following public hearings and in-camera meetings of the Board. The staff, consisting of five process officers, a secretary and a manager, performs such functions as issuing subpoenas, recording exhibits and minutes of proceedings, preparing and issuing Board orders and decisions and preparing a number of reports essential to case tracking and management.

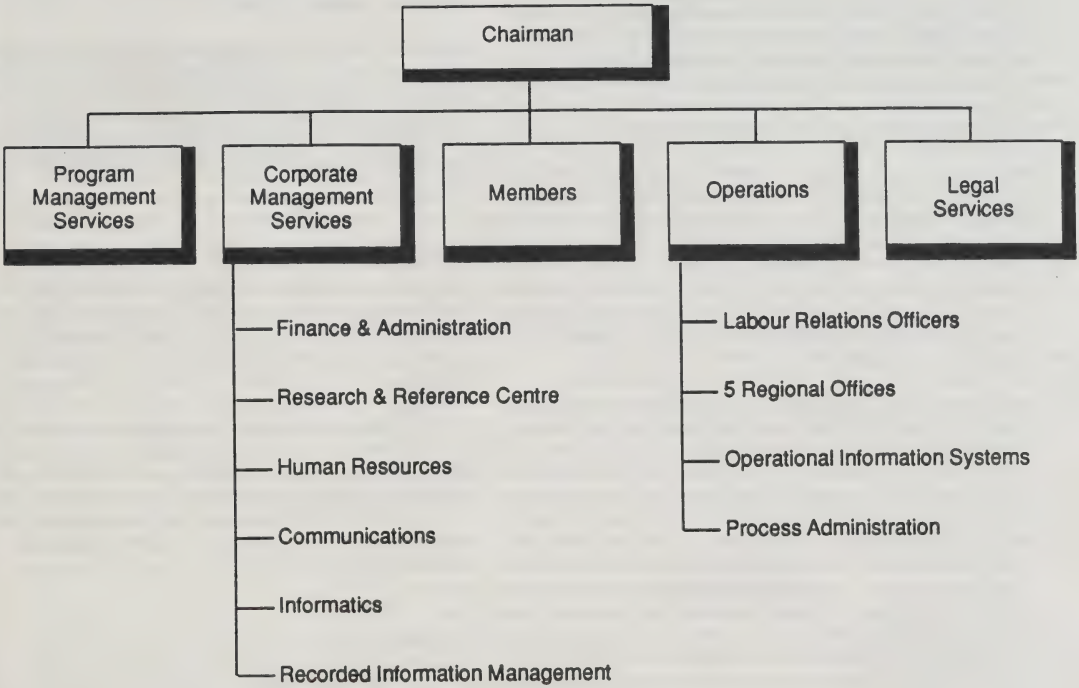
The Operations Branch is also responsible for a number of ancillary responsibilities, such as maintaining relationships with other federal and provincial boards and departments on matters of mutual concern, and preparing and providing certain types of information to the public.

c) Program Management and Review

The **Program Management and Review** Branch reviews and updates the Board's operational practices and procedures, conducts audits on case processing, reviews operational performance and co-ordinates the regulatory process. It also reviews new legislation before Parliament so as to be informed of any proposed legislation that may affect the labour relations community, the Board and the Canada Labour Code. When there are amendments to the Code, the Branch co-ordinates the procedural changes required to implement the amendments.

d) Legal Services

The **Legal Services** Branch consists of three legal counsel, a legal and administrative assistant and a legal secretary. It provides the members of the Board and its various directorates and services all the legal assistance deemed necessary to fulfill the Board's general mandate. The Board's legal counsel represent the Board in most judicial review proceedings.


Chairman
Program Management Services
Corporate Management Services
Members
Operations
Legal Services
Finance & Administration
Research & Reference Centre
Human Resources
Communications
Informatics
Recorded Information Management
Labour Relations Officers
5 Regional Offices
Operational Information Systems
Process Administration

Constitutional Jurisdiction

In **SGS Supervision Services**,[1] the Board dealt with the question of whether SGS Supervision Services (SGS) was a federal work, undertaking or business owing to the sampling, inspection and analysis of goods and articles exchanged in commercial transactions it carried out. The Board held that confirmation of the quantity or quality of goods shipped by sea was an aspect of commercial transactions distinct from the actual shipping of goods and that SGS employees performed no longshoring duty. It therefore concluded that the SGS activities covered by the application for certification filed by the International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Local 518, did not come under federal jurisdiction.

The Board also dealt with the question of its constitutional jurisdiction with respect to labour relations at E.S.F. Limited (E.S.F.),[2] a firm engaged in refuelling aircraft at the Edmonton airport. It held that the activities of E.S.F. came under federal jurisdiction in the aerospace field, basing its decision on the Federal Court's judgment in **Butler Aviation of Canada Limited**,[3] and it issued the certification order sought by Teamsters Local 362.

In **Rowan Canada Limited**,[4] the Board had to decide whether the personnel assigned to a mobile drilling platform in the offshore petroleum-producing area of Nova Scotia came under its jurisdiction in the sphere of labour relations in light of the Canada - Nova Scotia Offshore Petroleum Resources Accord Implementation Act (S.C. 1988, c. 28). The Board held that it did not have jurisdiction, since the platform involved was in fact a marine installation permanently anchored to the seabed of the offshore area, thereby meeting the criteria set out in section 157(4) of the above-mentioned Act, according to which this type of installation comes under the Nova Scotia Trade Union Act. It also dismissed the union's argument that section 157(4) constituted an unconstitutional delegation of powers to a province.

Section 32 Applications

The Board issued an interim decision in a case involving five applications for certification, treated as one, filed by the Canadian Council of Broadcast Unions (CCBU) with respect to various groups of employees of the Canadian Broadcasting Corporation (CBC),[5] more particularly: (a) personnel assigned to production and presentation; (b) technical, trades and general labour personnel; and (c) supervisory personnel. It first recognized the status of council of trade unions of the applicant, but it refused to certify it because it was of the opinion that the CCBU's constitution had the effect of maintaining the CBC's existing categories and thus perpetuating "jurisdictional disputes," which it had sought to eliminate in a previous decision.[6] It then invited the CCBU to review its structure, failing which its application would be denied. The CCBU reviewed its constitution and presented it a second time, but the Board held that once again the CCBU's constitution did not maintain the integrity and operation of the bargaining unit that the Board had previously deemed appropriate.[7]

The CCBU then filed an application for reconsideration of decision no. 954, questioning the nature and extent of the Board's discretion provided in section 32 of the Code. The Board dismissed this application[8] because it was of the opinion that the original panel had properly applied the Board's policies and had properly interpreted section 32.

Employer Domination

The Board dealt with a complaint of unfair labour practice in connection with two applications for certification filed by the United Food and Commercial Workers International Union (UFCW) and the Association des travailleurs de Transport de l'Est Inc. with respect to Transport de l'Est Inc. employees. It found merit in the UFCW's allegations that the employer had participated in the formation of the rival association, and it concluded that the Association was dominated or influenced by the employer to such an extent as to compromise its ability to represent the employees in collective bargaining. It therefore dismissed the Association's application and certified the UFCW.[9]

Raiding

The Board granted an uncontested application[10] of the Syndicat de l'information de Télé-Métropole which sought to displace two unions certified with respect to two units of Télé-Métropole employees and consolidate these units into a single one. Even though it is customary not to change the unit when raiding occurs, nothing in the Code prohibits it. The Board distinguished between applications that seek to **fragment** units and those that seek to **merge** them, since it allows such reorganizations outside formal raids, under section 18 of the Code.

Replacement Employees

In one case,[11] the Board dismissed a certification application filed by the Union indépendante des agents de bord de Nationair to represent flight attendants of

Nolisair International Inc. (Nationair Canada) as well as persons hired to replace those employees during a lockout. The Board held that persons replacing striking or locked-out employees cannot take part in replacing a bargaining agent when that issue is raised during a strike or lockout and that the Union therefore lacked the representative character required to support its application for certification.

Overall Review of Units

The Board dealt with an application for review filed by Canadian Pacific Limited, covering the structure of seven bargaining units including its shopcraft employees. The Board considered various factors - considerable overlap of functions, common supervisory responsibilities, operational contacts between members of various units, similarity of working conditions contained in different collective agreements, and existence of archaic jurisdictional rules set out in the collective agreement that restricted the assignment of tasks associated with various railway trades - and it concluded that collective agreements could be negotiated and applied more effectively and coherently if only one bargaining unit existed.[12]

The Board again, in an interim decision,[13] consolidated bargaining units at the request of an employer when it deemed that a general unit covering all employees except for scientific researchers and a unit consisting of scientific researchers at the Canadian Museum of Civilization constituted appropriate bargaining units. In reaching this decision, it examined the nature of the duties and the work methods for the different employment categories. The application had been brought before it following the coming into force of the Museums Act (S.C. 1990, c. 3), which constituted as separate corporations certain museums that became agent corporations of the Crown, with their labour relations now coming under the Code.

Religious Exemption

The Board dismissed an application for exemption from payment of union dues on religious grounds.[14] The applicant, a devout Roman Catholic, objected to paying union dues because his union was affiliated with the Canadian Labour Congress, a body with stated policies supporting pro-choice on the issue of abortion. The Board held that there was not enough of a link between the applicant and the policies of the Canadian Labour Congress to justify such an exemption, since it was not convinced that the applicant's religious convictions and beliefs were authentic and so strongly held that his employment was in jeopardy.

Complaints

In **Luc Gagnon**,[15] the complainant, a security officer charged with theft, had been suspended and then dismissed by his employer. He filed grievances which he believed the union had dealt with negligently. He therefore filed a complaint with the Board. In fact, the complainant had had to make inquiries to find out where his file had got to, since the representatives responsible had not kept him informed. The union, in response to the complaints filed with the Board and Labour Canada, dealt with the grievances, and the complainant withdrew his complaint. However, when the union decided to abandon the grievances, the complainant again filed a complaint with the Board which the latter dismissed since it felt that what was involved was lack of communication. The complainant then filed an application for reconsideration of that Board decision, citing the existence of new facts. The summit panel decided to refer the matter to the original panel. After assessing the new facts, the latter reconsidered its original decision and allowed the complaint in part. The Board concluded that in the case of the dismissal complaint, it was not merely a problem of communication but rather a problem of arbitrary behaviour and an absence of representation contrary to section 37. However, the decision not to pursue the grievances after a serious investigation did not violate section 37. The Board ordered the union to reimburse reasonable expenses incurred by the complainant, including legal fees, in all proceedings instituted against the union.

The decision issued in **Nathalie Lapointe et al.**[16] dealt with seniority. The complainants, former Gelco Express Ltd. employees, became employees of Purolator Courier Ltd. (Purolator) following the merger of the two companies. They alleged that the union had breached its duty of fair representation by refusing to file a grievance concerning recognition of their seniority. The union stated that its refusal complied with the decision taken by its membership. Consequently, Purolator had not fully recognized the complainants' seniority. Following a strike in which the complainants had participated, the collective agreement between Purolator and the union had been renewed without any change to the seniority clause. Later, non-unionized Purolator employees had been integrated in the bargaining unit; Purolator had fully recognized their seniority in accordance with the decision made by the union's membership. According to the complainants, the union denied them the right to grieve provided in the collective

agreement. According to the evidence adduced, the union did not know all the facts but had done nothing to remedy the situation. The Board found that the union had not looked into the matter, was guilty of gross negligence and had acted arbitrarily. It ordered the union to file a grievance and, if necessary, refer the matter to arbitration, pay the legal fees, as well as any amount imposed on Purolator by the arbitrator.

The **Dan Reid et al.** case[17] dealt with the negotiation of special agreements in the railway industry. The complaint arose with respect to the levels of income guaranteed to road service employees (performing itinerant work) and yard service employees (performing more stable work). The complainants, who were assigned to yard service, had initially sought redress from the Board and had asked the latter to delay the coming into force of the agreement; the Board dismissed that application because in its opinion it did not have the necessary jurisdiction. Then they asked the Board to find that the agreement was null and void because it did not treat everyone fairly and because the union had not properly represented them during the negotiations. The Board disposed of the complaint without holding a public hearing, in accordance with section 98(2) of the Code. It held that the union had not acted reprehensibly when it negotiated the special agreement. It therefore dismissed the complaint as being without merit.

In **Thomas I. Reid et al.**,[18] the Board, sitting in plenary session, dismissed an application for reconsideration of a decision[19] in which the majority of the original panel had found that the complainants had refused to picket in support of an unlawful strike and the fact that the union had not paid them strike benefits constituted a form of penalty in breach of the Code. According to the minority of the original panel, since picketing was not governed by the Code, it could not be claimed that they had refused to perform an act contrary to the Code, and the fact that they had not received strike benefits because they had not performed strike duties could not be interpreted as a penalty.

In reconsidering the matter, the Board had to determine whether or not the refusal to pay the complainants benefits was contrary to section 95(h) of the Code. The majority of the Board found that a union's decision to refuse to pay strike benefits can be considered as a disciplinary action, and that in some circumstances picketing can constitute a strike or a concerted action on the part of employees for the purpose of reducing production and could be an activity contrary to the Code, even if the latter makes no reference to picketing. According to the minority, the complainants had to meet certain conditions, and since they had not followed the rules in refusing to picket, they were not entitled to benefits. The minority would have adopted guidelines according to which the onus to show that the required action was itself contrary to the Code was on the complainant.

In **Canada Post Corporation**,[20] employees assigned to a priority post unit and a mail processing plant in British Columbia participated in legal rotating strikes, and the employer denied them access to the work place. The union claimed that the employer's actions constituted penalties and disciplinary actions imposed on employees because they had participated in a lawful strike, contrary to section 94(3)(a)(vi) of the Code. The Board held that the employer's actions, namely refusing to give work or imposing suspensions on the "strikers," were pressure tactics used to force the other party to enter into an agreement, and that they in fact constituted a lockout and not a disciplinary measure; they therefore did not contravene said section.

In a complaint related to two applications for certification,[21] the applicant union alleged that the employer had violated section 94(1) of the Code when it had participated in the formation of a company union. The social club, to which employees and managers alike belonged, had the money necessary to set up the company union, and its president served as an intermediary. Some work had resumed only once the company union was duly formed. And problems that had been the subject of discussions at a meeting of the applicant union had been resolved. Having applied the Code and case law to the facts of the case, the Board concluded that the employer had in fact taken actions that favoured the formation of the company union and harmed the applicant union. It therefore dismissed the application for certification filed by the company union because the latter was dominated or influenced by the employer. It cancelled the representation vote held earlier and issued a certification order on behalf of the applicant union.

In **Nollsair International Inc. (Nationair Canada)**,[22] the Board granted the union's complaint that the employer had bargained in bad faith. It concluded that the employer had violated the provisions of section 50(a) when it had refused to sign the collective agreement on the pretext that it was unable to pay retroactive pay and the new wage rates following the loss of the passenger services contract, and when it had required the addition of terms not previously negotiated as a condition for signing the collective agreement. According to the evidence adduced, Sol-Air had accepted an agreement in principle without knowing whether it could implement it. The Board ordered Sol-Air to submit in writing to the

union the changes that it would have presented if it had not lost the contract and to pay the amounts owing as retroactive pay in accordance with the provisions of the draft collective agreement.

The Board dismissed the complaint in which the Canadian Union of Public Employees (CUPE) alleged that Nolisair, Sol-Air and M.Y. Air Sol had violated sections 94 and 96, by either dismissing or refusing to hire persons who had worked for Sol-Air prior to the loss of the contract. It concluded that Sol-Air was the real employer and stated that it would not make a single employer declaration. However, it granted the complaint of an employee filed under section 94(3)(a)(i), since M.Y. Air Sol had refused to hire her in November 1990 because at the time she held the position of union president. It found that the successor employer was bound by that decision pursuant to section 44(2)(d) and ordered that she be hired and compensated for her losses.

CUPE claimed that the Teamsters had acted contrary to sections 95(a) and (b) of the Code by trying to force M.Y. Air Sol to negotiate a collective agreement although they did not have the status of bargaining agent or they knew that another bargaining agent represented the employees. The Board dismissed the complaint because it was without merit. It found that the certified bargaining agent had bargained collectively with the real employer and had therefore met its obligations under the Code.

Sale of Business

In **Muir's Cartage Ltd. and Canada Post Corporation**,[23] the Board held that it had jurisdiction to rule on the applications filed under sections 35 and 44 because Muir's Cartage Ltd., which was performing a contract for Canada Post Corporation (CPC), came under federal jurisdiction.

CUPW was seeking to obtain a declaration that CPC and Muir's constituted a single employer. According to the Board, the five requirements for making a single employer declaration under the terms of the Code were met, but the Board did not consider it appropriate to issue a single employer declaration. CPC's decision to have some of its services performed by Muir's had not compromised the bargaining rights held by the union and was not motivated by the desire to evade its obligations under the Code. It had been taken for reasons of efficiency. The Board found that the transfer of postal services to Muir's did not constitute a transfer of a business as a going concern. Muir's organized the work transferred to it by CPC using its own expertise and its own managers. There was therefore no sale of business or part of a business within the meaning of the Code. The application was therefore dismissed.

Revocation

In **Rogers Cable T.V. Ltd. (Hamilton)**,[24] the employer had allegedly engaged in unfair labour practices against the union and its supporters in order to undermine it by encouraging employees to apply to have its certification revoked. The Board held that because the employer had used various tactics (disciplinary measures extending to dismissal) to make it clear to the employees that management did not look kindly on union supporters, the petition accompanying the application for revocation (the second filed within a 12-month period by the same person) did not truly represent the employees' wishes and could not be considered a valid application for revocation that could prompt it to order a vote. It dismissed the application and ordered the employer to correct the situation.

Section 34 Application

Following the certification of CUPE in 1992, the Board ordered the employers to select a representative collectively. Most of the employers, except for Quebec Ports Terminals Inc. (QPT) and another employer, selected the Maritime Employers' Association (MEA). In light of this disagreement, the Board, pursuant to section 34(4), designated the MEA to represent all employers covered by CUPE's certification with respect to longshoremen working in the ports of Trois-Rivières and Bécancour.[25] The Board set out the criteria that it took into account before rendering its decision: (1) wishes expressed by the employers; (2) relevant experience in the industry or a comparable industry; (3) material resources to serve a number of employers; (4) ability to assume existing employer obligations; (5) presence of mechanisms to enable employers to resolve disputes; and (6) representative's ability to discharge forthwith the obligations under the Code. Under section 34(5), the designated "employer representative" is explicitly vested **by the law**, and not by the employers that it represents, with the power to bind all employers covered. At the hearing, the Board dismissed a request for adjournment filed by QPT, since it considered the objections of QPT to be without merit, being based on an erroneous interpretation of the concept of "employer representative" within the meaning of the Code. It did not see how the criteria of independence, impartiality, loyalty or confidence would prevent the employers from

appearing through the person of their choice under the provisions of the Regulations and the Code.

Reconsideration

The **Hudson Bay Mining and Smelting Co, Ltd.** case[26] reconsidered decision no. 956.[27] Sitting in plenary session, the Board had to determine whether the payment of $5 by the employees complied with section 24 of the Regulations. During the organizing campaign, the union had returned $5 to the employees who had already paid that amount and who had signed a first as well as a second membership card; said employees had then given the money back to the union as membership dues. The original panel had held that this payment met the requirements of section 24 of the Regulations and had accepted the membership evidence submitted by the union. According to the majority of the Board sitting in plenary session, this payment did not meet the requirements in question, since the employees had not personally made an actual payment and since the only real payment had been made during the first organizing campaign, that is, outside the prescribed time limits. The matter was therefore referred to the original panel in order for it to review its decision.

The minority believed that a Board investigation should focus on the employees' wishes and not on the way in which membership dues were paid, particularly if the union was not attempting to circumvent the requirements set out in the Regulations. In its view, the process should be less formalistic, so as to give non-unionized workers the opportunity to participate in collective bargaining.

1. **SGS Supervision Services** (1992), 87 di 127 (CLRB no. 923)

2. **E.S.F. Limited** (1992), 88 di 185 (CLRB no. 949)

3. **Butler Aviation of Canada Limited** v. **International Association of Machinists and Aerospace Workers**, [1975] F.C. 590; and (1975), 76 CLLC 14,008

4. **Rowan Canada Limited** (1992), 89 di 128; and 92 CLLC 14,537 (CLRB no. 961)

5. **Canadian Broadcasting Corporation** (1991), 87 di 63; and 92 CLLC 16,036 (CLRB no. 926)

6. **Canadian Broadcasting Corporation** (1991), 84 di 1 (CLRB no. 846)

7. **Canadian Broadcasting Corporation** (1992), 89 di 1 (CLRB no. 954)

8. **Canadian Broadcasting Corporation** (1992), 89 di 86 (CLRB no. 959)

9. **Transport de l'Est Inc.** (1992), 90 di 214 (CLRB no. 987)

10. **Télé-Métropole** (1992), 88 di 205 (CLRB no. 951)

11. **Nollsair International Inc. (Nationair Canada)** (1992), 90 di 144 (CLRB no. 980)

12. **Canadian Pacific Limited** (1992), 88 di 126 (CLRB no. 944). The Board has also consolidated other units in the case of two other applications filed by employers for similar reasons. See **Canadian National Railway Company** (1992), 88 di 139 (CLRB no. 945); and **Quebec North Shore & Labrador Railway Co.** (1992), 90 di 110; and 93 CLLC 16,020 (CLRB no. 978).

13. **Canadian Museum of Civilization** (1992), 87 di 185; and 92 CLLC 16,045 (CLRB no. 928)

14. **Martin J. Doyle** (1993), 93 CLLC 16,028 (CLRB no. 990)

15. **Luc Gagnon** (1992), 88 di 52 (CLRB no. 939)

16. **Nathalie Lapointe et al.** (1992), 88 di 209 (CLRB no. 952)

17. **Dan Reid et al.** (1992), 90 di 58 (CLRB no. 972)

18. **Thomas I. Reid et al.** (1992), 87 di 150; and 92 CLLC 16,035 (CLRB no. 925)

19. **Thomas I. Reid et al.** (1991), 85 di 169; 15 CLRBR (2d) 282; and 91 CLLC 16,001 (CLRB no. 880)

20. **Canada Post Corporation** (1992), 87 di 206; and 16 CLRBR (2d) 290 (CLRB no. 930)

21. **Transport de l'Est Inc., supra**, note 9

22. **Nollsair International Inc. (Nationair Canada)** (1992), 89 di 94 (CLRB no. 960)

23. **Muir's Cartage Ltd. and Canada Post Corporation** (1992), 89 di 12; 17 CLRBR (2d) 182; and 92 CLLC 16,060 (CLRB no. 955)

24. **Rogers Cable T.V. Ltd. (Hamilton)** (1992), 88 di 84 (CLRB no. 942)

25. **Quebec Ports Terminals Inc. et al.** (1992), 89 di 194; and 93 CLLC 16,036 (CLRB no. 968)

26. **Hudson Bay Mining and Smelting Co., Ltd.** (1993), 93 CLLC 16,023 (CLRB no. 999)

27. **Hudson Bay Mining and Smelting Co., Ltd.** (1992), 89 di 50 (CLRB no. 956)

The **Re Canada Labour Code** case[1] raised the question of the Board's jurisdiction over the labour relations of civilian employees working on an American naval base in Newfoundland. The Board had received an application for certification from the union, the Public Service Alliance of Canada (PSAC), which was seeking to represent a group of Canadian civilian trades people. They performed most of the maintenance work on the base.

In reply to the application for certification, the United States Defense Department had alleged that the Board lacked jurisdiction because of the state immunity it enjoyed under the State Immunity Act.[2] The Board had dismissed this objection relying on a provision of the Act which stipulated that the foreign state did not enjoy immunity where its actions involved commercial activities.[3] In the Board's opinion, the hiring of the employees covered by the application constituted "commercial activity" within the meaning of the Act. Given the exceptional character of the case, it had referred the question to the Federal Court of Appeal, which upheld the Board's decision.[4]

Divided on this question,[5] the Supreme Court of Canada, for its part, held that employment on a military base of a foreign state did not constitute a "commercial activity" and therefore decided that the United States Defense Department was immune from the jurisdiction of the Canadian courts and hence from that of the Board.[6] The majority of the Supreme Court made clear that the analysis of the "commercial activity" exception was a process consisting of two steps: first, the Court had to determine the nature of the work done on the base; second, it had to determine whether the application for certification was "related" to that activity.

To characterize the activity, the Court considered the entire context, the nature of the activity and its purpose. It concluded that the work done on the base had both a commercial and a sovereign facet. On the one hand, employment is generally a commercial activity; on the other hand, the structuring of work on the base, which is reserved to the base commander, goes to the heart of the operation of the base and gives the activity a sovereign aspect.[7]

The Supreme Court then made clear that, in order to apply the "commercial activity" exception, the certification proceedings must touch on the commercial activity more than incidentally. Recognizing that there is some connection between employment contracts or employment (commercial aspect) and certification proceedings, the majority noted that the impact of the proceedings on the management of the base (sovereign aspect) was much more important. According to the Court, this impact had the effect of imposing collective bargaining and allowing the Board to interfere in a variety of ways in internal base affairs. It concluded that this constituted unacceptable interference with the sovereignty of a foreign state.

In **Siegfredo Banico** v. **Canadian Merchant Service Guild et al.**,[8] the applicant sought judicial review of a Board decision that dismissed his application for reconsideration. The Board had dismissed the section 69 complaint and had decided, pursuant to section 98(2) of the Code, not to hold a hearing. It felt that the parties' written submissions and the investigating officer's report were sufficiently complete. The applicant had subsequently made an application for reconsideration which the Board had dismissed.[9]

The Federal Court of Appeal, for its part, dismissed the application for judicial review without issuing reasons.

In **William Dowe** v. **Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers et al.**,[10] the applicant sought judicial review of a Board decision that certified the union to represent the following unit: "all owner-operators and drivers of owner-operators employed by Econoline Transport, Division of Midland Transport Limited, working out of Dieppe, New Brunswick, excluding manager, assistant-manager and dispatcher."[11]

In the Federal Court of Appeal, the applicant first argued that the Board had breached the rules of natural justice by refusing to hold a hearing. The Court rejected this argument and concluded that the Board had complied with the rules of natural justice because it had afforded all interested parties the opportunity to file submissions.

The applicant then alleged that the Board had declined to exercise its jurisdiction by not holding a representation vote. The Court also rejected this argument. It noted that the union had met all requirements to be certified. The Court therefore held that the Board had acted within its statutory authority in conducting the certification proceedings in the manner in which it did.

In **Canada (Attorney General)** v. **Gaboriault**,[12] the Federal Court of Appeal had before it an application by the Attorney General and complainants to review a Board decision in which it declined constitutional jurisdiction over the employer involved.

In disposing of a complaint of unfair labour practice made pursuant to section 184(3)(a)(i) (now section 94(3)(a)(i)) of the Code, the Board had to determine the identity of

the real employer of the employees concerned. These employees serviced and operated passenger transfer vehicles at Mirabel Airport. These vehicles were owned by Transport Canada, but were maintained and operated by a private company under a term contract awarded by public tender. Tecksol Inc. had obtained this contract in 1988, thus succeeding Cafas Inc.

Some Cafas Inc. employees, who had not been hired by Tecksol Inc., had filed a complaint of unfair labour practice, alleging that Tecksol Inc. had refused to hire them because of their union activities at Cafas Inc.

Following a hearing, the Board had found that the real employer in this case was not Tecksol Inc., but in fact Transport Canada. Since it did not have jurisdiction over Transport Canada, the Board had dismissed the complaint.[13]

The Federal Court of Appeal held that the Board had issued a patently unreasonable decision when it determined that the real employer of the employees involved was Transport Canada. According to the Court, a person could not be an employee of the federal government without an express appointment or formal hiring duly authorized by law. The Court reached this conclusion based on its reading of the Econosult judgment[14] rendered by the Supreme Court of Canada. The Federal Court added that a distinction must be made between the private and the public sector. In the private sector, it was possible to infer the existence of an employment relationship from a factual situation. However, in the public sector, such reasoning was a legal impossibility.

The Court, however, acknowledged that the Board had applied the proper criteria in identifying who was an employer within the meaning of the Code. It nevertheless felt that the Board's starting premise was false: in the instant case, the employees who serviced and operated the vehicles had not been expressly appointed or formally hired by the federal government and could therefore not be "employees" of the government.

In a case involving the Canadian Broadcasting Corporation,[15] the union, the Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists, had filed a complaint with the Board under section 94(1)(a) of the Code. The union had alleged that the employer had interfered unlawfully in the administration of the union by requiring Mr. Goldhawk, a radio show host, to resign as union president in order to keep his job.

The facts of the case can be summarized as follows. In the fall of 1988, Mr. Goldhawk, in his capacity as union president, had published an article in the union newsletter in which he reiterated the union's opposition to the Canada-U.S. Free Trade Agreement and urged the membership to use the election campaign then in progress to mobilize against the Agreement. At the time, Mr. Goldhawk hosted a public affairs radio program on which the issue of free trade was debated regularly. The employer had subsequently required Mr. Goldhawk to resign from either his position as union president or his position as radio show host. It had argued that its journalistic policy, developed in the light of the obligations imposed by the Broadcasting Act,[16] required strict neutrality on the part of its journalists. They therefore had to refrain from making any partisan statements.

The Board had concluded that the employer had contravened section 94(1)(a) of the Code. It had explained that the application of this provision is based on an objective test that takes into account the impact of the measures taken by the employer on the lawful union activities carried on by employees or their union. The Board had concluded, among other things, that when Mr. Goldhawk, in his capacity as union president, had signed the article which the employer considered controversial, he had engaged in a union activity related to the representation of union members and protected by section 94(1)(a): the article was related to the interests of the union membership and was neither reckless nor malicious. The Board had added that, in strictly applying its journalistic policy, the employer had not tried to reconcile its legitimate interests with its employees' statutory union rights and the union's right to elect the officers of its choice.

The Federal Court of Appeal[17] held that interpreting section 94(1)(a) was within the Board's jurisdiction and that the Board had not committed a patently unreasonable error of law in concluding that the employer's decision constituted interference in the administration of the union. The Court added that, based on past Board decisions, the employer had to establish a close causal relationship between its reason and its action. The Board's finding that the violation of its journalistic policy did not justify the action taken by the employer was not patently unreasonable.

In **Paul Horsley et al.**,[18] the complainants had alleged before the Board that their union had contravened section 95(g) of the Code by disciplining the employees, that is by expelling them for life from the union.

Initially, the Canadian Union of Postal Workers (CUPW) had removed from their union positions members who were also members of the Letter Carriers' Union of Canada (LCUC). CUPW had alleged that, in the context where this rival union was launching a raiding campaign, the members were in a conflict of interest. However, after reviewing the union's decision, the members had received the harshest penalty, expulsion.

The Board had held that CUPW had acted in a discriminatory manner in applying its discipline standards. It referred to the **Ronald Wheadon et al.** case,[19] in which it had defined the term "discriminatory." The Board had noted, among other things, that no disciplinary action was taken against the rank and file CUPW members for retaining LCUC memberships and that there was no evidence to show that the complainants had been actively involved in raiding.

In the Board's opinion, CUPW had in fact taken this disciplinary action to punish the complainants because they had not given up their LCUC memberships. The Board had decided that the lifetime expulsion of the complainants bore no fair or reasonable relationship to the actual charges or to the evidence against the complainants and termed these actions arbitrary and unreasonable.

The Federal Court of Appeal upheld the Board's decision.[20] It held that the Board's interpreting the words "in a discriminatory manner" in section 95(g) to encompass this type of penalty was not unreasonable.

In **Michael Ladds** v. **Amalgamated Transit Union,**[21] the Federal Court of Appeal upheld a Board decision in which the Board had dismissed a section 37 complaint,[22] and held that the Board had not committed a patently unreasonable error.

The complainant worked as a bus driver until the day he was dismissed. His union had then filed a grievance against his dismissal at all three stages of the grievance procedure. In accordance with its constitution, the union submitted the matter to its members in order for them to decide whether the grievance should go to arbitration. The members had voted against sending the grievance to arbitration, despite a legal opinion that there was a 50 to 75% chance of success at arbitration.

The complainant had alleged before the Board that the union's decision was motivated by his participation in campaigns organized by a rival union to displace the certified union.

The Board had concluded that nothing in the process followed by the union or in the membership's approach to the matter was arbitrary, discriminatory or in bad faith. It had specified that there was nothing wrong per se with a system under which the whole membership decides whether a matter will go to arbitration.

Moreover, given that 80 persons had participated in the vote during this meeting, the Board had taken this process into account in determining the outcome of the complaint. It had made an overall assessment of the context which produced the result. After hearing the testimony of the members, it had concluded that the meeting had proceeded normally and that the members had not ignored the real merits of the grievance.

The **Terminaux Portuaires du Québec Inc.** v. **C.U.P.E.** case[23] involved a regional certification in the longshoring industry pursuant to section 34 of the Code. The application for judicial review, filed by employer TPQ, followed the Board's decision to certify CUPE as bargaining agent for longshoremen in Trois-Rivières and Bécancour.[24] The certification order named the Maritime Employers' Association (MEA) as employer representative without identifying each of the employers covered by this order.

In the Federal Court of Appeal, TPQ alleged two principal grounds of review. First, it alleged that the Board had exceeded its jurisdiction by allowing an application certifying the representative appointed by the employers rather than each employer individually. Second, TPQ alleged that the Board had failed to exercise its jurisdiction when, once the new certification had been granted, it had not ordered the employers to appoint a representative.

The MEA and CUPE, for their part, alleged that, in the circumstances of the case, naming the MEA as employer merely constituted a procedural defect. This order in fact constituted the second certification for the employees in the industry involved and the identity of the employers had been known since the initial certification.

The Federal Court of Appeal did not accept that argument and concluded that the Board had committed a patently unreasonable error of law in conferring on a representative the status of employer which it ought not to have for the purposes of a certification application. In its judgment, the Court described the mechanism established by section 34 of the Code as follows:

"... First, the Board grants certification. Once certification has been granted, according to s. 34(3), the Board then orders the employers to select an agent, and in the event of a deadlock, ... appoints the agent itself. ..."[25]

Section 34 of the Code therefore necessarily involves at least two stages and two orders. The Court added that each of the employers has the right to speak at each stage.

The Court also rejected the argument that, in its order, the Board had by implication passed over the last two stages and itself appointed the agent. The Court said the following:

"... If it did pass over them and could do that by implication and without making a formal order, it did so without regard to the rules of natural justice in the third stage, since it did not give T.P.Q. an opportunity ... to discuss the question of appointing an agent in the event of deadlock. On either assumption, its decision is vitiated."[26]

The Court also concluded that the order could only be made to the employers themselves individually and that they must have the opportunity to call into question the representative's mandate as the result of a new certification.

The **National Association of Broadcast Employees and Technicians-CLC** v. **CFCN Television and White Iron Film et al.** case[27] involved a question of constitutional jurisdiction.

The union had applied to the Board for a declaration of single employer and of sale of business.[28] To dispose of these questions, the Board had to determine whether it had the necessary jurisdiction to regulate the labour relations of White Iron Film and Video Productions. As part of a reorganization, some of the production work performed by the production department of CFCN-TV had been transferred to White Iron. White Iron had argued that its operations as a production company fell within provincial jurisdiction.

The Board had decided that White Iron, a subsidiary business, did not constitute an activity vital, essential or integral to the operations of CFCN-TV. After analysing the activities of CFCN-TV and the general nature of White Iron, the Board had concluded that the required degree of operational and functional integration was not present. It had pointed out that CFCN-TV had maintained a production department capable of meeting its needs. The Board had also concluded that even though White Iron depended for the time being on CFCN-TV's financial support and facilities, this dependence did not convert a provincial operation into a federal one.

The Federal Court of Appeal upheld the Board's decision. It held that the Board had all the constitutional facts and evidence necessary to make its decision and that it had properly applied the governing jurisprudence.

In **Canadian Council of Broadcast Unions et al.** v. **Canada Labour Relations Board et al.**,[29] the Federal Court of Appeal dealt with a case whereby the Board, pursuant to section 32 of the Code, had decided not to certify the Council as bargaining agent.[30] In exercising its discretion, the Board had considered the history of the labour relations between the parties.

Before the Court, the Council argued that the Board's discretion under section 32(2) of the Code was limited and did not allow the Board to ignore the will of the majority of the employees.

The Court dismissed that argument. It stated that the Board did have the discretion to certify a council under section 32 of the Code. This conclusion followed from the use of the word "may" at section 32(2) instead of the word "shall" found in section 28. The Court added that the Board could refuse to grant certification under section 32 notwithstanding the fact that the application was supported by the majority of the employees.

The Court also recognized that the Board's discretion was not unlimited. The Board could however take into account factors such as the following:

"... [the Board] is entitled to look at the impact that the certification of the council of trade unions would have on the labour relations and the industrial peace in the workplace and on the well-being of the employees and their community of interest. In other words, it may, as it has done in this case, assess the extent to which the certification will foster the broad industrial relations objectives underlying the rationalization and realignment of the bargaining structure. It can rely on such functional factors as the viability of the council, the ability of the council to act as a bargaining agent and the maintenance of the integrity and operation of the bargaining unit found appropriate by the Board pursuant to the realignment of the bargaining structure."[31]

The Court concluded that the Board, in deciding as it did, had neither exceeded its jurisdiction nor committed a patently unreasonable error in exercising its jurisdiction.

The two applications for judicial review in **David John Cooper** v. **CLRB et al.**[32] and **Noel Edwin Bell** v. **CLRB et al.**[33] were both dismissed by the Federal Court of Appeal without any reasons. The cases concerned two pilots who had filed complaints before the Board alleging that their union, the Canadian Air Line Pilots Association, had breached its duty of fair representation.[34] The complaints went to how the union and the employer interpreted and applied the collective agreement provision governing the amount of pension contribution deducted from the wages of pilots during the year in which they retire.

Before the Board, the union had argued that the pension contribution deduction practices had been in use for some years and had since been applied in the same manner. The Board had dismissed the complaints. It had concluded that there was no evidence that the union's conduct had been arbitrary, discriminatory or in bad faith. The case was built on a disagreement over the interpretation of the collective agreement which was not sufficient to support a breach of the union's duty of fair representation.

1. **Re Canada Labour Code**, [1992] 2 S.C.R. 50; and (1992), 91 D.L.R. (4th) 449

2. S.C. 1980-81-82-83, c. 95

3. **United States Defense Department (Naval Facility at Argentia, Newfoundland)** (1988), 74 di 191 (CLRB no. 703)

4. **Re Canada Labour Code (Can.)**, [1990] 1 F.C. 332 (C.A.)

5. The majority consisted of Justices LaForest, L'Heureux-Dubé and Gonthier, Justices Sopinka and Cory dissenting.

6. **Supra**, note 1

7. **Supra**, note 1, pages 80; and 468

8. **Siegfredo Banico** v. **Canadian Merchant Service Guild**, judgment rendered from the bench, file no. A-356-91, March 24, 1993 (F.C.A.)

9. Board file 530-1933

10. **William Dowe** v. **Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers et al.**, file no. A-261-91, May 26, 1992 (F.C.A.); **William Dowe** v. **Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers et al.**, file no. A-641-91, May 26, 1992 (F.C.A.), case dismissed for the same reasons as those given in file no. A-261-91

11. Board file 555-3219

12. **Canada (Attorney General)** v. **Gaboriault**, [1992] 3 F.C. 566 (C.A.): two applications for leave to appeal, one filed by the Board and the other by Tecksol Inc., dismissed February 4, 1993

13. **Tecksol Inc.** (1988), 75 di 130 (CLRB no. 713)

14. **Canada (Attorney General)** v. **Public Service Alliance of Canada**, [1991] 1 S.C.R. 614

15. **Canadian Broadcasting Corporation** (1990), 83 di 102; and 91 CLLC 16,007 (CLRB no. 839); and **Canadian Broadcasting Corporation** (1991), 86 di 92; and 92 CLLC 16,006 (CLRB no. 897) (application for reconsideration dismissed)

16. R.S.C., 1985, c. B-9

17. **Canadian Broadcasting Corp.** v. **Canada (Labour Relations Board)**, [1992] 2 F.C. 665 (C.A.): application for leave to appeal granted by the Supreme Court

18. **Paul Horsley et al.** (1991), 84 di 201; and 15 CLRBR (2d) 141 (CLRB no. 861)

19. **Ronald Wheadon et al.** (1983), 54 di 134; 5 CLRBR (NS) 192; and 84 CLLC 16,004 (CLRB no. 445)

20. **Canadian Union of Postal Workers** v. **Paul Horsley et al.**, file no. A-292-91, May 29, 1993 (F.C.A.)

21. **Michael Ladds** v. **Amalgamated Transit Union**, judgment rendered from the bench, file no. A-677-91, February 24, 1993 (F.C.A.)

22. **M.A. Ladds** (1991), 85 di 160; and 91 CLLC 16,054 (CLRB no. 879)

23. **Terminaux Portuaires du Québec Inc.** v. **C.U.P.E.** (1992), 93 D.L.R. (4th) 187 (F.C.A.)

24. Board file 551-23

25. **Supra**, note 23, page 196

26. **Supra**, note 23, page 197

27. **National Association of Broadcast Employees and Technicians-CLC** v. **CFCN Television and White Iron Film et al.**, file no. A-62-91, June 16, 1992 (F.C.A.)

28. **White Iron Film and Video Productions, a division of CFCN Productions Limited** (1991), 83 di 205; and 15 CLRBR (2d) 93 (CLRB no. 844)

29. **Canadian Council of Broadcast Unions et al.** v. **Canada Labour Relations Board et al.**, judgment rendered from the bench, file no. A-931-92, February 24, 1993 (F.C.A.)

30. **Canadian Broadcasting Corporation** (1992), 89 di 1 (CLRB no. 954)

31. **Supra**, note 29, page 3

32. **David John Cooper** v. **CLRB et al.**, file no. A-259-92, March 24, 1993 (F.C.A.)

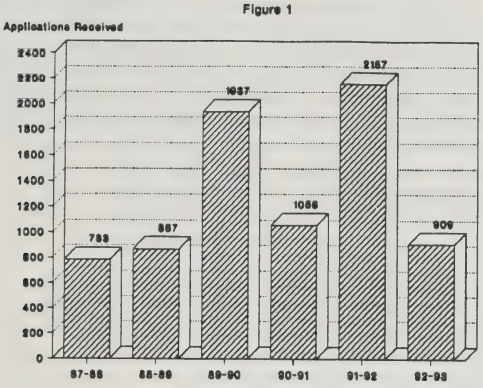
33. **Noel Edwin Bell** v. **CLRB et al.**, file no. A-260-92, March 24, 1993 (F.C.A.)

34. **John Cooper et al.**, January 24, 1992 (LD 975)

Caseload Activity of the Board in 1992-1993*

This year, the Board directed a concerted effort to reduce the number of cases pending which has been climbing steadily for several years (see Figure 4). This effort was aided by the return to a near normal level in the number of cases received. That number declined from 2157 cases in 1991-92 to 909 this year (see Figure 1). The major cause for the decline in cases received was a reduction in the number of Canada Post related cases which flooded the Board's processing systems in 1989 and again in 1991.

Figure 1



Unfair labour practices accounted for 57% of all cases received this year, down from 77% last year. Applications for certification which accounted for 14% of the cases represented the second highest volume of cases received, followed by applications for review of a Board order or decision which accounted for 11%. These three types of cases accounted for more than 80% of the cases filed this year, compared to 90% last year. A more detailed breakdown of the types of cases received is provided in Table 1-A.

Figure 2 gives a summary of cases received, comparing the caseload between the various regions across Canada. The Ontario and Quebec regions accounted for 51% of all new cases. All regions experienced the overall decline in cases filed, with the Central, Ontario and Atlantic regions experiencing the largest decline.

Figure 2
Applications Received by Region

Region	No. of Applications received	% of the Board's total caseload
Pacific	158	17
Central	122	13
Ontario	245	27
Quebec	222	25
Atlantic	120	13
NCR*	42	5
	909	100%

*(National Capital Region)

Figure 3 provides a breakdown of cases received by industry for the past five years. Road transportation was responsible for generating the largest number of cases filed; one third of the new cases came from this sector. The Board received 308 cases from this sector; this represents a typical year.

In the previous three years, Canada Post generated the largest portion of the Board's workload. Canada Post cases are included under the heading Crown corporations. However, this year the sector was responsible for 127 cases or 14% of the new cases, down from 42% last year. The cases originating from the air and rail transportation sectors surpassed recent years with 150 cases from the air sector, up 111% from five years ago; and 106 cases from the rail sector, up 68% for the same period.

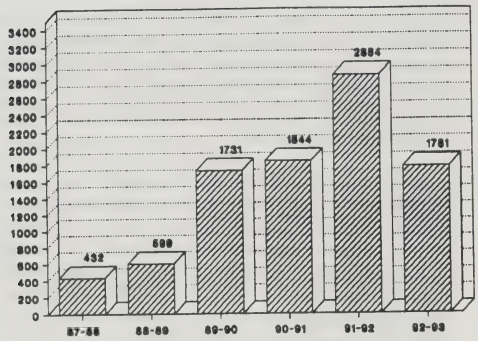
Figure 3
Total Applications Received by Industry

	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92	1992-93
Road Transportation	314	218	255	406	308
Air Transportation	71	117	105	127	150
Rail Transportation	63	70	79	85	106
Broadcasting	67	65	88	72	71
Feed & Grain	15	18	15	43	13
Crown Corporations	158	1296	325	1260	127
Northern Territories	24	28	12	33	19
Banking	18	16	29	14	5
Longshoring	35	31	58	36	25
Communications	21	9	16	21	29
Shipping & Navigation	58	42	45	42	33
Miscellaneous	20	28	31	18	23
Total	864	1938	1058	2157	909

*April 1 to March 31

The Board disposed of 2009 cases this year, compared to 1137 last year. Most of the cases disposed were Canada Post related cases which had been filed in previous years. The disposal of this record number of cases resulted in the number of cases pending declining for the first time in many years (see Figure 4). This decline is expected to continue in the next year as the Board continues to deal with the Canada Post cases through the use of "test" cases; the decisions reached in those cases are then applied to cases involving similar circumstances.

Figure 4
CASES PENDING AT MARCH 31, 1993



The Board held hearings in 246 cases, down from 263 the year before. In addition, the number of days spent in hearings declined from 299 days last year to 251 this year. Tables 13 and 14 provide further details concerning the number of cases heard and the number of hearing days.

According to Board practice, when a case is ready for consideration, a panel will hold an in camera meeting to determine if the case can be decided without a formal hearing. The Board bases its determination on the parties' submissions, the Board officer's report and the requirements of the Code. This year, the Board held 626 in camera meetings, up from 538 last year. There were 1769 cases decided through the in camera process without a formal hearing, which represents 88% of the cases disposed this year. The remaining 12% required formal hearings.

The Canada Labour Code (Parts I and II) gives the Canada Labour Relations Board certain responsibilities to decide various types of labour disputes and rights issues. A breakdown of these activities is provided by presenting the types of cases received, with a historical perspective.

Case activity by industry is also provided and broken down for the past five years. Tables 4 through to 11 present various statistics by industry.

Certification

Under section 24 of the Code, a trade union may apply to the Board to obtain the exclusive right to represent a unit of employees of an employer with respect to bargaining collectively in an effort to improve their terms and conditions of employment. A trade union that is certified by the Board legally becomes the sole and exclusive bargaining agent for a unit of employees and it will then represent these employees in collective bargaining with their employer.

In 1992-93, the Board received 127 applications for certification, which represents the lowest level of organizing activity in the 10-year period shown in Figure 5. The number of applications filed declined by 18% from last year and represents the second year of decline for this type of case. Figure 6 provides a five-year breakdown of certification applications received by industry. The only three sectors that experienced an increase are the road and rail transportation, and communications sectors. On the other hand, there was a significant decline in organizing activity in the air transportation, broadcasting, longshoring and shipping sectors. The Board did not receive any applications for certification from the feed and grain, and banking sectors, which is unusual.

Figure 5
CERTIFICATION APPLICATIONS

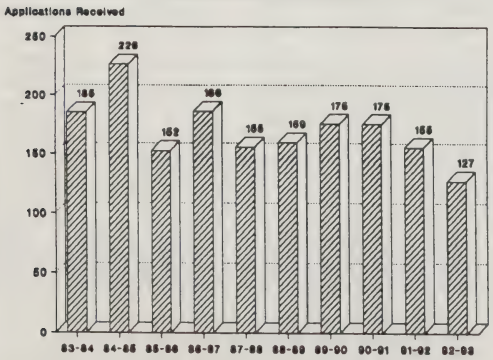


Figure 6
Certification Applications Received by Industry

	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92	1992-93
Road Transportation	73	65	90	47	55
Air Transportation	10	33	25	31	21
Rail Transportation	2	0	1	0	8
Broadcasting	17	15	9	16	8
Feed & Grain	3	4	3	7	0
Crown Corporations	2	3	2	2	1
Northern Territories	13	19	8	12	11
Banking	4	1	3	1	0
Longshoring	5	9	6	11	2
Communications	1	5	5	4	5
Shipping & Navigation	17	12	12	15	8
Miscellaneous	12	9	11	9	8
Total	159	175	175	155	127

The Board decided 135 applications for certification, of which it granted 81. This represents a 60% success rate for this type application, which matches last year's rate. The 81 cases granted covered a total of 11 199 employees, of which 623 were previously organized. The average size of a bargaining unit consisted of 138 employees, with a median average of 23 employees.

Revocation

Depending on the circumstances of a case, an application for the revocation of a union's bargaining rights may be filed with the Board under sections 38(1), 38(3), 40 or 41. If an application for revocation succeeds, the Board will revoke the existing certification order or, in the case of voluntary recognition, declare that a trade union is no longer entitled to represent the employees of a particular bargaining unit.

In 1992-93, the Board received 23 applications for revocation, which is 4 more than last year. Figure 7 provides a 10-year review of applications received, and Figure 8 gives a breakdown by industry. For the eighth consecutive year, revocation applications outpaced certification applications filed in the banking sector, although there was a decline in the number of cases from 6 last year to 3 this year. There was a large increase in the road transportation sector where 11 applications were filed this year versus 6 last year.

Figure 7
REVOCATION APPLICATIONS

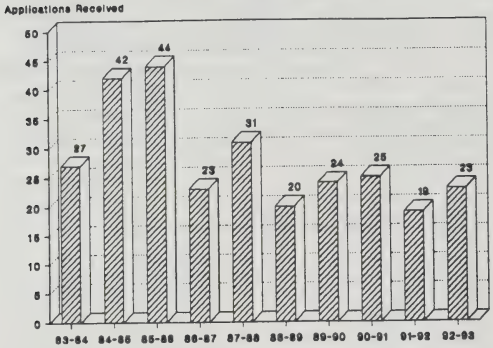


Figure 8
Revocation Applications Received by Industry

	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92	1992-93
Road Transportation	8	6	12	6	11
Air Transportation	1	4	3	2	2
Rail Transportation	0	0	0	0	0
Broadcasting	2	4	1	5	3
Feed & Grain	1	0	2	0	2
Crown Corporations	1	2	0	0	0
Northern Territories	0	1	0	0	1
Banking	6	5	6	6	3
Longshoring	1	0	0	0	0
Communications	0	0	0	0	1
Shipping & Navigation	0	2	0	0	0
Miscellaneous	0	0	1	0	0
Total	20	24	25	19	23

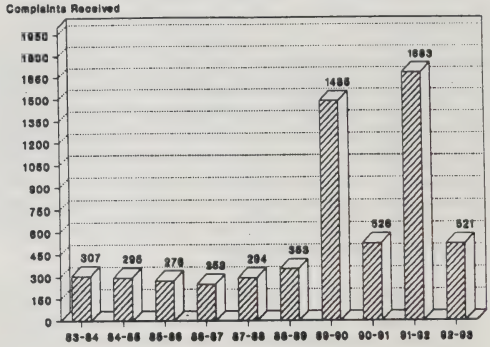
The Board disposed of 25 cases, of which 17 were granted.

Unfair Labour Practices

Under the Canada Labour Code, certain rights and obligations are conferred on the parties involved in the collective bargaining process. When a person feels that a right or an obligation has not been respected, that person may file a complaint with the Board. These obligations are set out in sections 24(4), 37, 50, 69, 94, 95, 96 and 110. With respect to complaints under sections 50, 94(3)(g) or 95(a) or (b), a person must first obtain consent from the Minister of Labour before filing the complaint with the Board.

This year, 521 complaints were filed, down substantially from the previous year's 1683, which included 1216 Canada Post related complaints. This year's total is still significantly higher than what had been the norm during the 1980's when 250 to 300 complaints were filed annually. Figure 9 provides a 10-year review of complaints filed. (Refer also to Tables 7 and 8.)

Figure 9
UNFAIR LABOUR PRACTICE COMPLAINTS



A complaint filed with the Board may allege violation of several sections of the Code. Although 521 complaints were filed, these complaints actually contained 560 alleged violations of the Code. A five-year review of the types and numbers of allegations filed is found in Figure 10.

Figure 10
Number of Allegations Filed by Type of Complaint

Section of the Code	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92	1992-93
24(4)	15	18	22	12	9
37	195	1072	341	298	305
50	14	8	17	15	16
69	15	4	7	3	7
94	125	143	133	1340	181
95	18	270	25	11	18
96	32	299	62	40	24
110	0	4	2	0	0
Total	414	1818	609	1719	560

Figure 11 presents a breakdown by industry of complaints received over the past five years. There was a significant decline in complaints coming from Crown corporations (Canada Post), as well from the broadcasting and road transportation sectors. The only significant increase occurred in the air transportation

sector, which generated 92 complaints, representing a 109% increase, the highest level in years.

Figure 11
Complaints Received by Industry

	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92	1992-93
Road Transportation	170	70	98	257	190
Air Transportation	34	41	35	44	92
Rail Transportation	33	42	39	65	69
Broadcasting	24	22	22	24	12
Feed & Grain	4	2	5	14	6
Crown Corporations	39	1272	283	1223	105
Northern Territories	8	1	0	9	2
Banking	5	2	2	1	1
Longshoring	16	9	12	25	15
Communications	8	3	5	7	11
Shipping & Navigation	9	10	9	8	9
Miscellaneous	3	11	16	6	9
Total	353	1485	526	1683	521

Of the 521 complaints filed this year, 197 were filed against employers (38%), and 324 (62%) against unions. The majority of complaints filed against unions typically involved section 37 of the Code, the duty of fair representation.

This year, the Board decided 1555 complaints, of which 24 were granted. Figure 12 gives an account of the cases disposed with respect to complaints against unions and employers. Of the 313 complaints against unions which were decided, 7 or 2.2% were granted. Of the 1242 complaints against employers which were decided, 17 or 1.4% were granted.

With regard to complaints, the Board urges the parties to try to resolve their own conflicts before it becomes necessary for the Board to adjudicate the matter. To support this conciliatory process, the Board will normally appoint one of its labour relations officers when a complaint is received. This officer will then assist the parties in resolving the conflict.

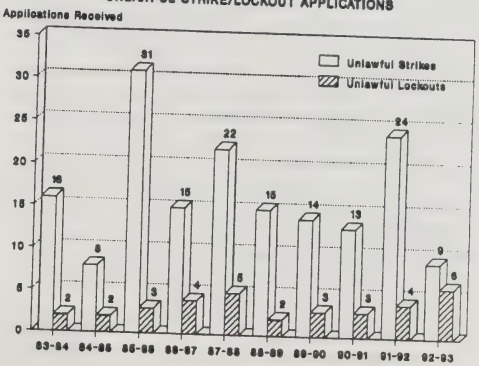
Every year, the Board receives hundreds of complaints, which is understandable, given the adversarial system of labour relations in place throughout Canada. However, it is the Board's wish that, whenever possible, the parties to these complaints settle their differences on their own, without the intervention of a third party that could possibly force them into a win/lose situation. In such a case, it is sometimes difficult to mend relationships after the matter has received public attention and a "winner" and a "loser" have been identified.

Unlawful Strikes or Lockouts

Section 89 of the Code specifies when an employer can lawfully lock out employees and when a trade union can lawfully strike an employer. If a lockout or a strike occurs contrary to the Code, an employer or a trade union may make an application requesting that the Board declare the action unlawful and issue a cease and desist order. The Board may also issue an anticipatory order where an application is made alleging that an unlawful strike or lockout is planned and expected.

This year, the Board received 15 applications, of which 9 alleged an unlawful strike and 6 alleged an unlawful lockout. Figure 13 provides a 10-year review of applications received. As is evident in the graph, there was a significant decrease in the number of alleged unlawful strikes by unions, the lowest figure in 8 years, while the number of alleged unlawful lockouts by employers increased to the highest level in at least the last 10 years.

Figure 13
UNLAWFUL STRIKE/LOCKOUT APPLICATIONS



A breakdown of activity by industry is provided in Figure 14. Activity declined in each of the sectors except for the rail and longshoring sectors. The longshoring sector accounted for one third of all applications received.

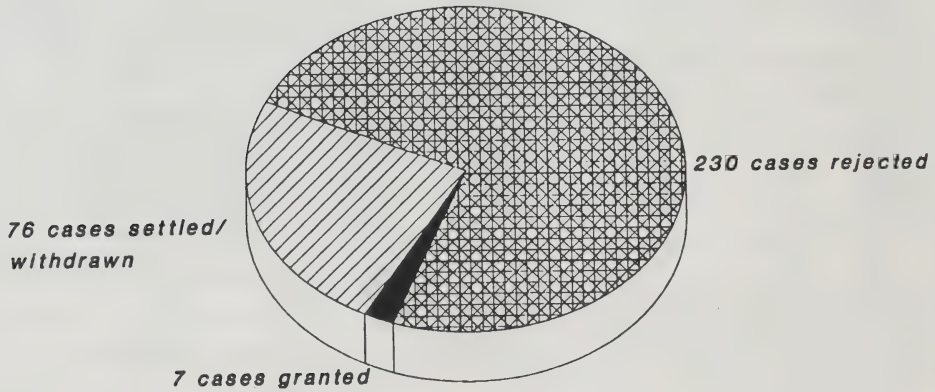
Figure 14
Unlawful Strike/Lockout Applications Received by Industry

	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92	1992-93
Road Transportation	2	6	3	5	2
Air Transportation	3	2	1	4	1
Rail Transportation	0	4	0	1	2
Broadcasting	6	3	2	3	2
Feed & Grain	1	1	1	2	0
Crown Corporations	1	2	4	2	1

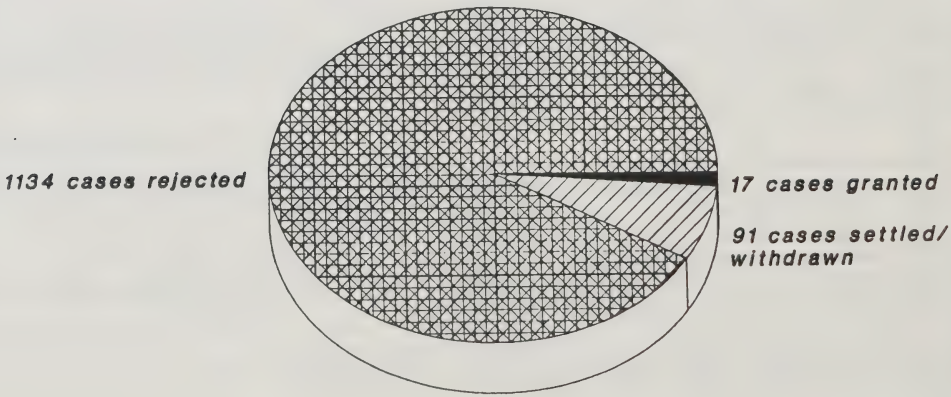
Figure 12

COMPLAINTS DISPOSED OF 1992-1993

Complaints against unions
Total - 313



Complaints against employers
Total - 1242



Northern Territories	0	1	1	2	0
Banking	0	0	0	0	0
Longshoring	2	2	2	5	5
Communications	1	0	0	0	0
Shipping & Navigation	1	1	1	4	2
Miscellaneous	0	0	1	0	0
Total	17	22	16	28	15

The Board disposed of 19 applications of which 5 were granted. These 5 cases involved unlawful strikes in the longshoring sector.

When the Board receives an application concerning an unlawful strike or lockout, it will normally do two things. It will first appoint a labour relations officer to assist the parties in trying to resolve the situation as quickly as possible, and it will subsequently organize a hearing to be held within a very short time of the filing of the application. If the Board officer is unable to help the parties reach a settlement, the Board may then wish to proceed with a hearing.

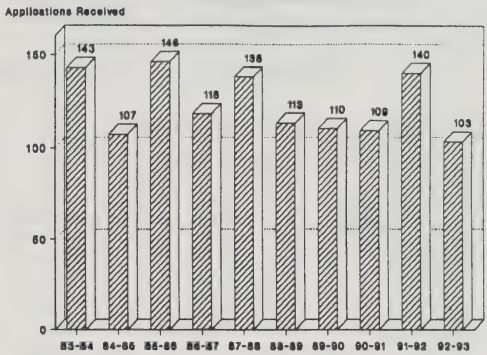
Upon finding that an unlawful strike or lockout has occurred, the Board does not automatically issue a cease and desist order. For example, the Board may not issue such an order if it determines that the strike or lockout is over and is not likely to reoccur. The Board is obviously concerned with the costs and lack of productivity caused by unlawful strikes and lockouts, but it is also concerned with the reasons why these serious and unlawful events occurred. By forcing the parties to deal with the root of the problem, the possibility of further unlawful activity will diminish considerably.

Review

Under section 18 of the Code, a person may request that the Board review, rescind, amend, alter or vary any order or decision that it has issued. There are generally three types of applications filed under this section: (1) applications requesting that the Board amend the structure or the composition of a bargaining unit or units; (2) applications involving requests that the Board simply update old certification orders; and (3) applications requesting that the Board reconsider a decision it recently issued.

The Board received 103 applications in 1992-93 compared to 140 last year. Figure 15 provides a 10-year review of cases received. Thirty-three cases requested a reconsideration of a recent Board decision, 28 requested amendments to bargaining units, 15 requested changes to a name on an existing Board order, 3 requested a clarification of an order. There were 24 miscellaneous requests.

Figure 15
REVIEW APPLICATIONS



The Board disposed of 104 applications, of which 58 were granted.

Technological Change

Sections 51 to 55 of the Code deal with the issue of technological changes in the work place and describe the procedure an employer must follow concerning the notification of the trade union with regard to the introduction of technological changes. Under certain circumstances, the trade union may serve the employer with a notice to bargain over the effects of the technological change on the bargaining unit employees.

The Board received 2 applications, both of which originated from the broadcasting sector (see Figures 16 and 17). One of these applications was withdrawn while the other remained pending at year end.

Figure 16
TECHNOLOGICAL CHANGE APPLICATIONS

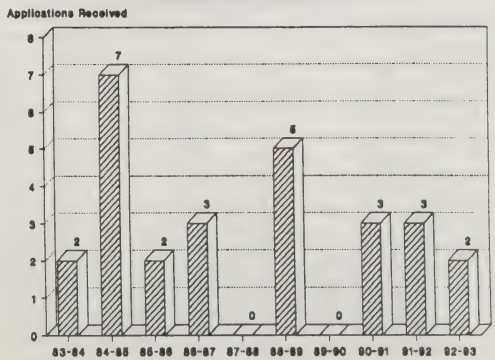


Figure 17
Technological Change Applications Received by Industry

	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92	1992-93
Road Transportation	4	0	0	0	0
Air Transportation	0	0	0	1	0
Rail Transportation	0	0	0	0	0
Broadcasting	0	0	0	0	2
Feed & Grain	1	0	0	0	0
Crown Corporations	0	0	0	0	0
Northern Territories	0	0	0	0	0
Banking	0	0	0	0	0
Longshoring	0	0	0	0	0
Communications	0	0	1	2	0
Shipping & Navigation	0	0	2	0	0
Miscellaneous	0	0	0	0	0
Total	5	0	3	3	2

Sale of Business

When an employer sells, leases, transfers or disposes of a business, or any part thereof, and that employer's employees are represented by a trade union, certain collective bargaining rights and obligations, as provided in section 44 of the Code, may be passed on to the purchaser of that business.

There were 31 applications filed this year, which is the lowest level of activity in seven years (see Figure 18). The majority of the activity during this period was generated by the transportation sectors as well as Crown corporations, specifically Canada Post (see Figure 19). This year, 52% of the applications came from the broadcasting sector reflecting possibly the increased level of competitiveness of this industry. This is a record level of activity for this sector.

Figure 19
Sale of Business Applications Received by Industry

	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92	1992-93
Road Transportation	11	22	15	18	7
Air Transportation	4	7	3	8	0
Rail Transportation	0	1	0	0	0
Broadcasting	2	1	5	6	16
Feed & Grain	0	2	3	6	3
Crown Corporations	80	1	12	3	0
Northern Territories	0	0	1	4	0
Banking	0	0	0	0	0
Longshoring	0	0	2	2	0
Communications	1	0	1	1	3
Shipping & Navigation	2	3	5	2	2
Miscellaneous	0	0	3	0	0
Total	100	37	50	50	31

The Board disposed of 39 applications, of which 27 were granted.

Declaration of single employer

Under section 35 of the Code, an application may be filed with the Board requesting that two or more employers be declared a single employer. The possible effect of a single employer declaration is that if one of the employers affected by the declaration is unionized, the other non-union employer could be bound by the collective agreement in force and/or the Board's certification order(s).

Similar to the trend in sale of business cases, the level of activity has reached a seven-year low (see Figure 20). This is the result of decreases in the number of applications filed by the transportation sectors, in particular the air and road sectors (see Figure 21).

Figure 18
SALE OF BUSINESS APPLICATIONS

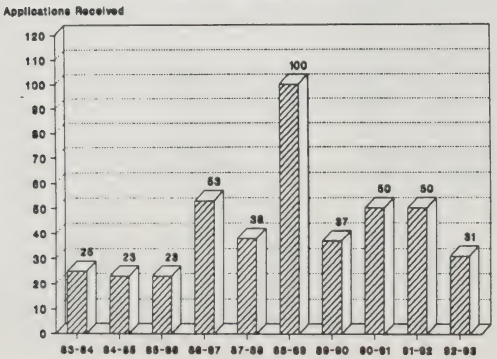


Figure 20
APPLICATIONS FOR SINGLE EMPLOYER DECLARATION

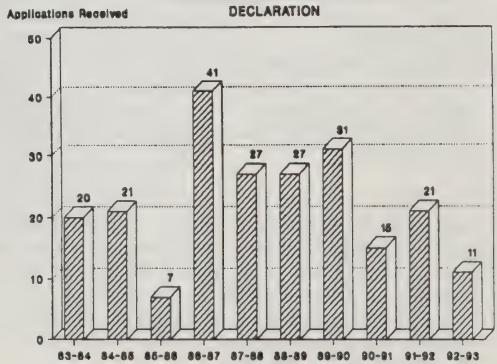


Figure 21
Applications for Single Employer Declaration Received by Industry

	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92	1992-93
Road Transportation	16	21	8	12	7
Air Transportation	3	7	1	3	0
Rail Transportation	0	0	0	0	1
Broadcasting	0	1	2	1	1
Feed & Grain	0	1	0	1	0
Crown Corporations	6	0	3	3	0
Northern Territories	0	1	0	0	0
Banking	0	0	0	0	0
Longshoring	1	0	0	0	0
Communications	0	0	0	0	1
Shipping & Navigation	1	0	1	0	1
Miscellaneous	0	0	0	1	0
Total	27	31	15	21	11

The Board disposed of 17 applications, of which 2 were granted.

Occupational Safety and Health

The Board has jurisdiction under two sections of Part II of the Canada Labour Code dealing with health and safety. Under section 129, an employee who is not satisfied with a decision rendered by a safety officer designated by Labour Canada may refer that decision to the Board. In addition, if an employer takes action against an employee who has refused to work under what the employee believed were dangerous working conditions, that employee may file a complaint with the Board under section 133 of the Code.

There was a continued decline in the number of safety cases filed, with 34 cases filed this year as compared to 47 last year and 84 the year before (see Figure 22).

Figure 22
SAFETY APPLICATIONS

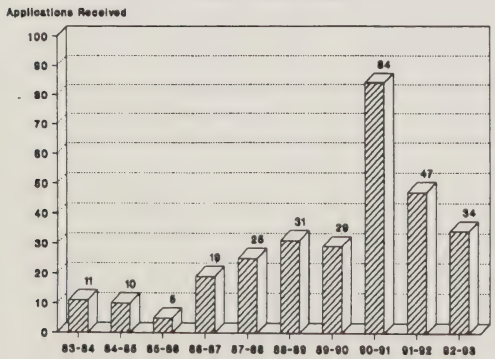


Figure 23 provides a breakdown by industry for safety cases. Activity is primarily occurring in the transportation sectors. The activity under Crown corporations involves, for the most part, Canada Post.

Figure 23
Safety Applications Received by Industry

	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92	1992-93
Road Transportation	2	1	3	6	7
Air Transportation	4	3	25	11	0
Rail Transportation	13	14	11	17	16
Broadcasting	0	1	0	0	0
Feed & Grain	0	2	0	1	0
Crown Corporations	6	3	9	9	8
Northern Territories	0	0	0	0	0
Banking	0	0	0	0	0
Longshoring	5	5	32	3	3
Communications	0	0	1	0	0
Shipping & Navigation	1	0	3	0	0
Miscellaneous	0	0	0	0	0
Total	31	29	84	47	34

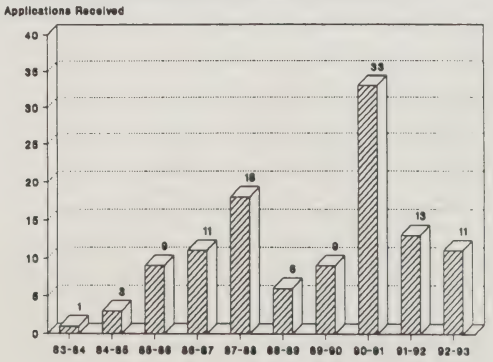
The Board disposed of 67 cases, of which 7 were granted.

Union Successor Rights

The Code provides for the transfer of bargaining rights from one union to another should there be a merger, amalgamation or transfer of jurisdiction between unions, much like the "sale of business" provisions of the Code. Under the Code, the successor union could receive the bargaining rights of another union and assume the collective agreement in force.

The Board received 11 applications this year, down slightly from last year's 13 applications (see Figure 24).

Figure 24
UNION SUCCESSOR RIGHTS APPLICATIONS



Most of the activity occurred in the communications and broadcasting sectors.

Figure 25
Applications for Union Successor Rights Received by Industry

	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92	1992-93
Road Transportation	1	0	1	9	2
Air Transportation	1	0	0	0	0
Rail Transportation	0	0	9	0	0
Broadcasting	1	2	2	1	4
Feed & Grain	1	1	0	1	0
Crown Corporations	0	0	3	1	0
Northern Territories	0	1	0	0	0
Banking	0	5	16	0	0
Longshoring	0	0	0	0	0
Communications	0	0	1	0	5
Shipping & Navigation	1	0	0	1	0
Miscellaneous	1	0	1	0	0
Total	6	9	33	13	11

The Board disposed of 11 applications, of which 7 were granted.

Miscellaneous Cases

There were 30 miscellaneous cases received by the Board, broken down as follows.

Type of Case	No. of Cases
Determination of existence of collective agreement/persons bound	3
Application for consent to change terms and conditions of employment	2
Application to revise the term of a collective agreement	1
Religious objection to unions	1
Application for consent to prosecute	2
Request to file a Board order in Court	2
Access to employer's premises	1
Portion of the public service established as a corporation	18
TOTAL	**30**

The following tables provide additional details on the Board's caseload and activities.

The historical data may contain minor variations from previous annual reports due to adjustments made to the statistics. The statistics are reported for a fiscal year starting from April 1 to March 31 of the next year.

Table 1A	Applications received by type of case and by region
Table 1B	Applications received by type of case and by province/territory
Table 2	Applications disposed by type of case and by region
Table 3	Summary of cases carried over, received and disposed
Table 4	Type of applications received by industry
Table 5	Type of applications disposed by industry
Table 6	Certification applications by industry
Table 7	Unfair labour practice complaints against employers by industry
Table 8	Unfair labour practice complaints against unions by industry
Table 9	Alleged violations by section of the Code and by industry
Table 10	Unlawful strike/lockout applications disposed by industry
Table 11	Votes held for applications disposed by industry
Table 12	Size of bargaining units certified
Table 13	Number and percentage of days spent in hearing by location
Table 14	Number of cases heard by type of application

Table 1A

Applications Received by Type of Case and by Region in 1992-93

	National Capital	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	7	2	29	11	21	33	103
Certification	11	15	36	17	19	29	127
Declaration of Single Employer	0	1	2	2	1	5	11
Revocation	2	3	3	6	2	7	23
Union Successor Rights	3	0	6	0	1	1	11
Sale of Business	0	0	20	1	3	7	31
Portion of Public Service Established as a Corporation	2	0	5	0	5	6	18
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	1	0	1	0	1	0	3
Technological Change	0	0	0	0	1	1	2
Unlawful Strike/Lockout	1	3	3	3	1	4	15
Unfair Labour Practice	13	88	109	196	58	57	521
Safety	2	6	7	8	6	5	34
Miscellaneous	0	2	1	1	3	3	10
Total	42	120	222	245	122	158	909

Table 1B

Applications Received by Type of Case and by Province/Territory in 1992-93

	Review	Cert.	Single Employer	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Portion of PS as Corp.*	Strike/ Lockout	U.L.P.**	Safety	Misc.	Total
Alta.	11	9	0	1	0	2	5	0	30	1	2	61
B.C.	24	17	4	5	1	7	6	4	55	5	4	132
Man.	8	6	1	0	0	1	0	0	21	5	2	44
N.B.	0	6	1	2	0	0	0	3	62	0	0	74
Nfld.	2	5	0	0	0	0	0	0	12	0	1	20
N.W.T.	5	8	0	1	0	0	0	0	1	0	0	15
N.S.	0	5	1	1	0	0	0	0	14	6	1	28
Ont.	17	30	2	9	3	1	1	4	213	9	1	290
P.E.I.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Que.	32	37	1	3	6	20	6	3	109	8	3	228
Sask.	0	0	0	0	1	0	0	1	3	0	1	6
Y.T.	4	4	1	1	0	0	0	0	1	0	0	11
Prov. N/A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	103	127	11	23	11	31	18	15	521	34	15	909

* Portion of Public Service Established as a Corporation
** Unfair labour practice complaints

Table 2

Applications Disposed by Type of Case and by Region in 1992-93

	National Capital	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	4	10	33	10	18	29	104
Certification	11	12	41	18	21	32	135
Declaration of Single Employer	0	1	4	6	2	4	17
Revocation	2	4	3	7	1	8	25
Union Successor Rights	0	0	4	1	3	3	11
Sale of Business	1	0	24	6	4	4	39
Portion of the Public Service Established as a Corporation	2	0	5	0	4	4	15
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	0	1	2	2	2	0	7
Technological Change	0	0	0	0	0	1	1
Unlawful Strike/Lockout	1	3	3	5	1	6	19
Unfair Labour Practice	26	238	144	365	673	109	1555
Safety	3	7	30	7	8	12	67
Miscellaneous	0	2	1	4	4	3	14
Total	50	278	294	431	741	215	2009

Table 3

Summary of Cases Carried Over, Received and Disposed in 1992-93

Type of Case	Carried over from 1991-92	Received	Granted	Rejected	With-drawn/ Settled	Total Disposed	Carried Over to 1993-94
Review	53	103	58	36	10	104	52
Certification	54	127	81	24	30	135	46
Declaration of Single Employer	28	11	2	6	9	17	22
Revocation	9	23	17	6	2	25	7
Union Successor Rights	6	11	7	1	3	11	6
Sale of Business	112	31	27	3	9	39	104
Portion of the Public Service Established as a Corporation	4	18	14	1	0	15	7
Determination of Existence of Collective Agreement/ Persons Bound	17	3	1	3	3	7	13
Technological Change	0	2	0	0	1	1	1
Unlawful Strike/Lockout	5	15	5	4	10	19	1
Unfair Labour Practice	2534	521	24	1364	167	1555	1500
Safety	52	34	7	37	23	67	19
Miscellaneous	7	10	2	6	6	14	3
Total	2881	909	245	1491	273	2009	1781

Table 4

Type of Applications Received by Industry in 1992-93

	Review	Cert.	Single Emp.	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Strikes/ Lockouts	U.L.P.*	Safety**	Misc.	Total
Air Transport	18	21	0	2	0	0	1	92	0	16	150
Banks	1	0	0	3	0	0	0	1	0	0	5
Broadcasting	22	8	1	3	4	16	2	12	0	3	71
Communications	3	5	1	1	5	3	0	11	0	0	29
Crown Corporations	10	1	0	0	0	0	1	105	8	2	127
Feed and Grain	2	0	0	2	0	3	0	6	0	0	13
Longshoring	0	2	0	0	0	0	5	15	3	0	25
Railway	6	8	1	0	0	0	2	69	16	4	106
Road Transport	25	55	7	11	2	7	2	190	7	2	308
Shipping	7	8	1	0	0	2	2	9	0	4	33
North Territories	5	11	0	1	0	0	0	2	0	0	19
Miscellaneous	4	8	0	0	0	0	0	9	0	2	23
Total	103	127	11	23	11	31	15	521	34	33	909

* Unfair labour practice complaints
** Complaints and referrals under Part II of the Code

Table 5

Type of Applications Disposed by Industry in 1992-93

	Review	Cert.	Single Emp.	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Strikes/ Lockouts	U.L.P.*	Safety**	Misc.	Total
Air Transport	17	25	2	4	0	6	1	35	25	17	132
Banks	2	0	0	5	0	0	0	0	0	0	7
Broadcasting	24	16	1	5	5	14	2	16	0	2	85
Communications	2	4	0	1	1	1	0	7	1	1	18
Crown Corporations	11	2	0	0	0	0	1	1168	14	4	1200
Feed and Grain	2	0	0	2	0	4	1	10	1	0	20
Longshoring	1	4	0	0	0	0	5	13	5	0	28
Railway	6	3	0	0	0	0	2	64	17	4	96
Road Transport	23	49	13	7	5	11	4	222	4	4	342
Shipping	6	7	0	0	0	1	2	10	0	4	30
North Territories	7	12	0	1	0	2	1	4	0	0	27
Miscellaneous	3	13	1	0	0	0	0	6	0	1	24
Total	104	135	17	25	11	39	19	1555	67	37	2009

* Unfair labour practice complaints
** Complaints and referrals under Part II of the Code

Table 6

Certification Applications by Industry in 1992-93

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn	Total Disposed	No. of Cases Heard	Votes in Disposed Cases
Air Transport	21	20	3	2	25	3	3
Banks	0	0	0	0	0	5	0
Broadcasting	8	9	5	2	16	0	0
Communications	5	4	0	0	4	0	0
Crown Corporations	1	2	0	0	2	0	1
Feed and Grain	0	0	0	0	0	0	0
Longshoring	2	4	0	0	4	0	0
Railway	8	0	1	2	3	1	0
Road Transport	55	23	8	18	49	2	7
Shipping	8	4	3	0	7	2	1
North Territories	11	10	2	0	12	0	3
Miscellaneous	8	5	2	6	13	2	0
Total	127	81	24	30	135	15	15

Table 7

Unfair Labour Practice Complaints Against Employers by Industry in 1992-93*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	No. of Cases Heard
Air Transport	65	3	5	9	17	11
Banks	1	0	0	0	0	0
Broadcasting	10	1	2	9	12	1
Communications	2	0	0	1	1	0
Crown Corporations	70	2	1118	17	1137	11
Feed and Grain	3	0	2	4	6	0
Longshoring	1	0	0	1	1	0
Railway	2	0	2	11	13	3
Road Transport	32	11	4	29	44	10
Shipping	7	0	0	7	7	5
North Territories	2	0	0	3	3	0
Miscellaneous	2	0	1	0	1	0
Total	197	17	1134	91	1242	41

* Number of cases

Table 8

Unfair Labour Practice Complaints Against Unions by Industry in 1992-93*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	No. of Cases Heard
Air Transport	27	1	10	8	19	3
Banks	0	0	0	0	0	0
Broadcasting	2	0	3	1	4	2
Communications	9	0	1	5	6	1
Crown Corporations	35	1	17	12	30	5
Feed and Grain	3	0	3	1	4	0
Longshoring	14	0	7	5	12	0
Railway	67	1	30	20	51	0
Road Transport	158	2	154	22	178	3
Shipping	2	0	1	2	3	8
North Territories	0	0	1	0	1	0
Miscellaneous	7	2	3	0	5	4
Total	324	7	230	76	313	26

* Number of cases

Table 9

Alleged Violations by Section of the Code and by Industry in 1992-93*

Industry	Section of the Code 24(4)	37	50(a)	50(b)	69	94	95	96	110	TOTAL
Air Transport	4	26	4	4	0	59	1	5	0	103
Banks	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Broadcasting	1	3	2	0	0	7	0	0	0	13
Communications	0	8	1	0	0	2	1	0	0	12
Crown Corporations	0	33	1	0	0	70	2	1	0	107
Feed and Grain	0	3	0	1	1	2	0	0	0	7
Longshoring	0	9	0	0	5	1	4	2	0	21
Railways	0	66	0	0	0	2	1	0	0	69
Road Transport	4	148	2	0	1	27	9	13	0	204
Shipping	0	2	0	0	0	7	0	2	0	11
North Territories	0	0	0	0	0	2	0	1	0	3
Miscellaneous	0	7	0	0	0	2	0	0	0	9
Total	9	305	11	5	7	181	18	24	0	560

* The count refers to the number of alleged violations of the various sections of the Code contained in the complaints received.

Table 10

Unlawful Strike/Lockout Applications Disposed by Industry in 1992-93

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	No. of Cases Heard
Air Transport	1	0	0	1	1	0
Banks	0	0	0	0	0	0
Broadcasting	2	0	1	1	2	1
Communications	0	0	0	0	1	0
Crown Corporations	1	0	0	1	0	0
Feed and Grain	0	0	0	1	1	0
Longshoring	5	5	0	0	5	5
Railways	2	0	0	2	2	1
Road Transport	2	0	2	2	4	2
Shipping	2	0	0	2	2	1
North Territories	0	0	1	0	1	1
Miscellaneous	0	0	0	0	0	0
Total	15	5	4	10	19	11

Table 11

Votes Held for Applications Disposed by Industry in 1992-93*

Industry	Type and Number of Cases Disposed **						Total # Votes Held	Disposition of Cases		# of Employees Affected	Votes Ordered Under Section				
	530	555	560	565	566	585		Granted	Rejected		16(i)	29(1)	29(2)	39(1)	30(3)
Air Transport	-	3	-	2	-	-	5	2	3	609	-	2	1	2	-
Banks	-	-	-	4	-	-	4	4	-	61	-	-	-	4	-
Broadcasting	-	-	-	2	-	-	2	2	-	44	-	-	-	2	-
Communications	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Crown Corporations	-	1	-	-	-	-	1	1	-	73	-	1	-	-	-
Feed and Grain	-	-	-	1	-	-	1	-	1	15	-	-	-	1	-
Longshoring	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Northern Industries	-	3	-	-	-	-	3	1	2	83	-	-	3	-	-
Road Transportation	-	7	-	2	-	-	9	5	4	460	-	2	5	-	-
Railways	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Shipping & Navigation	-	1	-	-	-	-	1	-	1	19	-	-	1	1	-
Miscellaneous	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	-	15	-	11	-	-	26	15	11	1364	-	5	10	10	-

* Votes taken where the case has not been disposed of by year end not included

** 530- review, 555- certification, 560- single employer, 565 and 566- revocation, 585- sale of business

Table 12

Size of Bargaining Units Certified in 1992-93

Number of employees	Number of Applications	% of Total Applications	Cumulative %
0/10	18	22.2	22.2
11/20	20	24.7	46.9
21/30	7	8.6	55.5
31/40	4	4.9	60.4
41/50	9	11.1	71.5
51/60	6	7.4	78.9
61/70	2	2.5	81.4
71/100	5	6.2	87.6
101/130	2	2.5	90.1
131/160	2	2.5	92.6
161/190	2	2.5	95.1
191 and over	4	4.9	100.0
Total	81	100.0	

Total number of employees affected: 11 199
Median size of units: 23 employees
Average size of units: 138 employees
Newly organized: 10 576
Previously organized: 623

Table 13

Number and Percentage of Days Spent in Hearing by Location in 1992-93

Region	Number of days	Percentage of Total Days
British Columbia	31	12.3%
Yukon	3	1.2%
North Territories	3	1.2%
Alberta	13	5.2%
Saskatchewan	-	-
Manitoba	8	3.2%
Ontario	79	31.5%
Quebec	104	41.4%
Newfoundland	-	-
Prince Edward Island	-	-
New Brunswick	1	.4%
Nova Scotia	9	3.6%
Total	251	100.0%

Table 14

Number of Cases Heard by Type of Application In 1992-93*

Type of Application	Number Heard
Review	12
Appointment of an Employer Representative	1
Certification	20
Change of Terms and Conditions of Employment	-
Declaration of Single Employer	5
Revocation	-
Union Successor Rights	1
Sale of Business	5
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	3
Religious Objection	2
Unlawful Work Stoppage	11
Complaint of Unfair Labour Practice	157
Consent to Prosecute	1
Safety	25
Request for Access to Employer's Premises	1
Transfer of Portion of Public Service Under the Canada Labour Code	2
Total	246

* Figures represent number of cases where Board held a public hearing.

Statement of Expenditures for the Year Ended March 31, 1993

(with comparative figures for the year ended March 31, 1992)

	1993	1992
Salaries and wages	$ 6,284,895	$ 5,706,329
Contribution to employee benefit plan	671,000	1,029,000
Transportation and communications	1,022,574	846,098
Information	63,496	68,620
Professional and special services	522,214	582,973
Rentals	157,512	190,577
Purchased repair and upkeep	144,206	61,436
Utilities, materials and supplies	177,509	151,120
All other expenditures	9,887	13,222
Capital	317,926	374,670
Accommodation provided by D.P.W.	1,350,000	1,350,000
D.S.S. cheque issue	10,000	10,000
Insurance premiums paid by T.B.S.	211,000	208,000
Total Expenditures	$10,942,219	$10,592,045

Total expenditures provided by:

Department of Labour Vote 10	$ 8,700,219	$ 7,995,045
Employee Benefits	671,000	1,029,000
O.G.D. which provided services without charge	1,571,000	1,568,000
	$10,942,219	$10,592,045

Certified correct:

Director General, Program Management and Administrative Services

Approved:

Chairman

Relevé des dépenses pour l'année ayant pris fin le 31 mars 1993
(comparées à celles de l'année ayant pris fin le 31 mars 1992)

	1993	1992
Traitements et salaires	6 284 895 $	5 706 329 $
Contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés	671 000	1 029 000
Transports et communications	1 022 574	846 098
Information	63 496	68 620
Services professionnels et spéciaux	522 214	582 973
Location	157 512	190 577
Achat de services de réparation et d'entretien	144 206	61 436
Services publics, fournitures et approvisionnements	177 509	151 120
Autres dépenses	9 887	13 222
Capital	317 926	374 670
Locaux fournis par le MTP	1 350 000	1 350 000
Émission de chèques par le MAS	10 000	10 000
Primes d'assurance versées par le SCT	211 000	208 000
Total des dépenses	10 942 219 $	10 592 045 $

Dépenses totales prévues par:

Crédit n° 10, Ministère du Travail	8 700 219 $	7 995 045 $
Avantages sociaux	671 000	1 029 000
A.M.F. ayant fourni des services sans frais	1 571 000	1 568 000
	10 942 219 $	10 592 045 $

Attesté:

Directeur général, Gestion du programme et services administratifs

Approuvé:

Président

Tableau 14

Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire en 1992-1993*

Genre d'affaire	Nombre d'affaires entendues
Révision	12
Nomination d'un représentant d'un employeur	1
Accréditation	20
Modification des conditions d'emploi	-
Déclaration d'employeur unique	5
Révocation	-
Droits de successeur	1
Vente d'entreprise	5
Détermination de l'existence d'une convention collective/employés visés	3
Obstacle religieux	2
Arrêt de travail illégal	11
Plainte de pratique déloyale de travail	157
Autorisation d'intenter des poursuites	1
Sécurité	25
Demande d'accès aux locaux de l'employeur	1
Transfert d'un élément de la fonction publique en vertu du Code canadien du travail	2
Total	246

* Nombre d'affaires dans lesquelles le Conseil a tenu une audience publique

Tableau 12

Taille des unités de négociation accréditées en 1992-1993

Nombre d'employés	Nombre de demandes	% de toutes les demandes	% Cumulatif
0/10	18	22,2	22,2
11/20	20	24,7	46,9
21/30	7	8,6	55,5
31/40	4	4,9	60,4
41/50	9	11,1	71,5
51/60	6	7,4	78,9
61/70	2	2,5	81,4
71/100	5	6,2	87,6
101/130	2	2,5	90,1
131/160	2	2,5	92,6
161/190	2	2,5	95,1
191 et plus	4	4,9	100,0
Total	81	100,0	

Nombre total d'employés visés: 11 199
Taille médiane des unités: 23 employés
Taille moyenne des unités: 138 employés
Employés nouvellement syndiqués: 10 576
Employés déjà syndiqués: 623

Tableau 13

Nombre et pourcentage de jours d'audiences par région en 1992-1993

Région	Nombre de jours	Pourcentage
Colombie-Britannique	31	12,3%
Yukon	3	1,2%
Nord du Canada	3	1,2%
Alberta	13	5,2%
Saskatchewan	-	-
Manitoba	8	3,2%
Ontario	79	31,5%
Québec	104	41,4%
Terre-Neuve	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-
Nouveau-Brunswick	1	0,4%
Nouvelle-Écosse	9	3,6%
Total	251	100,0%

Tableau 10

Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal tranchées, par secteur d'activité, en 1992-1993

Secteur d'activité	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Nombre d'affaires entendues
Transport aérien	1	0	0	1	1	0
Banques	0	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	2	0	1	1	2	1
Communications	0	0	0	0	1	0
Sociétés d'État	1	0	0	1	0	0
Grains et provendes	0	0	0	1	1	0
Débardage	5	5	0	0	5	5
Chemins de fer	2	0	0	2	2	1
Transport routier	2	0	2	2	4	2
Navigation	2	0	0	2	2	1
Nord du Canada	0	0	1	0	1	1
Divers	0	0	0	0	0	0
Total	15	5	4	10	19	11

Tableau 11

Scrutins tenus dans le cas des demandes tranchées, par secteur d'activité, en 1992-1993*

Secteur d'activité	Genre et nombre d'affaires tranchées**						Scrutins tenus	Décisions		# d'employés touchés	Scrutins ordonnés en vertu de l'article				
	530	555	560	565	566	585	(total)	Agréées	Rejetées		16l)	29(1)	29(2)	39(1)	30(3)
Transport aérien	-	3	-	2	-	-	5	2	3	609	-	2	1	2	-
Banques	-	-	-	4	-	-	4	4	-	61	-	-	-	4	-
Radiodiffusion et télévision	-	-	-	2	-	-	2	2	-	44	-	-	-	2	-
Communications	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sociétés d'État	-	1	-	-	-	-	1	1	-	73	-	1	-	-	-
Grains et provendes	-	-	-	1	-	-	1	-	1	15	-	-	-	1	-
Débardage	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nord du Canada	-	3	-	-	-	-	3	1	2	83	-	-	3	-	-
Transport routier	-	7	-	2	-	-	9	5	4	460	-	2	5	-	-
Chemins de fer	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Navigation et expéditions par eau	-	1	-	-	-	-	1	-	1	19	-	-	1	1	-
Divers	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	-	15	-	11	-	-	26	15	11	1364	-	5	10	10	-

* Ne comprennent pas les scrutins dans les affaires qui n'avaient pas été tranchées à la fin de l'exercice

** 530- révision; 555- accréditation; 560- déclaration d'employeur unique; 565 et 566- révocation; 585- vente d'entreprise

Tableau 8

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats par secteur d'activité en 1992-1993*

Secteur d'activité	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Nombre d'affaires entendues
Transport aérien	27	1	10	8	19	3
Banques	0	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	2	0	3	1	4	2
Communications	9	0	1	5	6	1
Sociétés d'État	35	1	17	12	30	5
Grains et provendes	3	0	3	1	4	0
Débardage	14	0	7	5	12	0
Chemins de fer	67	1	30	20	51	0
Transport routier	158	2	154	22	178	3
Navigation	2	0	1	2	3	8
Nord du Canada	0	0	1	0	1	0
Divers	7	2	3	0	5	4
Total	324	7	230	76	313	26

* Nombre d'affaires

Tableau 9

Présumées violations par article du Code et par secteur d'activité en 1992-1993*

	Article du Code									
Secteur d'activité	24(4)	37	50a)	50b)	69	94	95	96	110	TOTAL
Transport aérien	4	26	4	4	0	59	1	5	0	103
Banques	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Radiodiffusion et télévision	1	3	2	0	0	7	0	0	0	13
Communications	0	8	1	0	0	2	1	0	0	12
Sociétés d'État	0	33	1	0	0	70	2	1	0	107
Grains et provendes	0	3	0	1	1	2	0	0	0	7
Débardage	0	9	0	0	5	1	4	2	0	21
Chemins de fer	0	66	0	0	0	2	1	0	0	69
Transport routier	4	148	2	0	1	27	9	13	0	204
Navigation	0	2	0	0	0	7	0	2	0	11
Nord du Canada	0	0	0	0	0	2	0	1	0	3
Divers	0	7	0	0	0	2	0	0	0	9
Total	9	305	11	5	7	181	18	24	0	560

*Nombre de présumées violations des divers articles du Code alléguées dans les plaintes reçues

Tableau 6

Demandes d'accréditation par secteur d'activité en 1992-1993

Secteur d'activité	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées	Total tranchées	Nombre d'affaires entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	21	20	3	2	25	3	3
Banques	0	0	0	0	0	5	0
Radiodiffusion et télévision	8	9	5	2	16	0	0
Communications	5	4	0	0	4	0	0
Sociétés d'État	1	2	0	0	2	0	1
Grains et provendes	0	0	0	0	0	0	0
Débardage	2	4	0	0	4	0	0
Chemins de fer	8	0	1	2	3	1	0
Transport routier	55	23	8	18	49	2	7
Navigation	8	4	3	0	7	2	1
Nord du Canada	11	10	2	0	12	0	3
Divers	8	5	2	6	13	2	0
Total	127	81	24	30	135	15	15

Tableau 7

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs par secteur d'activité en 1992-1993*

Secteur d'activité	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Nombre d'affaires entendues
Transport aérien	65	3	5	9	17	11
Banques	1	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	10	1	2	9	12	1
Communications	2	0	0	1	1	0
Sociétés d'État	70	2	1118	17	1137	11
Grains et provendes	3	0	2	4	6	0
Débardage	1	0	0	1	1	0
Chemins de fer	2	0	2	11	13	3
Transport routier	32	11	4	29	44	10
Navigation	7	0	0	7	7	5
Nord du Canada	2	0	0	3	3	0
Divers	2	0	1	0	1	0
Total	197	17	1134	91	1242	41

* Nombre d'affaires

Tableau 4

Genre d'affaires reçues, par secteur d'activité, en 1992-1993

	Rév.	Accr.	Empl. unique	Révoc.	Droits de succ.	Vente d'entr.	Grève/ Lock-out	P.D.T.*	Sécurité**	Divers	Total
Transport aérien	18	21	0	2	0	0	1	92	0	16	150
Banques	1	0	0	3	0	0	0	1	0	0	5
Radiodiffusion et télévision	22	8	1	3	4	16	2	12	0	3	71
Communications	3	5	1	1	5	3	0	11	0	0	29
Sociétés d'État	10	1	0	0	0	0	1	105	8	2	127
Grains et provendes	2	0	0	2	0	3	0	6	0	0	13
Débardage	0	2	0	0	0	0	5	15	3	0	25
Chemins de fer	6	8	1	0	0	0	2	69	16	4	106
Transport routier	25	55	7	11	2	7	2	190	7	2	308
Navigation	7	8	1	0	0	2	2	9	0	4	33
Nord du Canada	5	11	0	1	0	0	0	2	0	0	19
Divers	4	8	0	0	0	0	0	9	0	2	23
Total	103	127	11	23	11	31	15	521	34	33	909

* Plaintes de pratique déloyale de travail
** Plaintes et renvois fondés sur la Partie II du Code

Tableau 5

Genre d'affaires tranchées, par secteur d'activité, en 1992-1993

	Rév.	Accr.	Empl. unique	Révoc.	Droits de succ.	Vente d'entr.	Grève/ Lock-out	P.D.T.*	Sécurité**	Divers	Total
Transport aérien	17	25	2	4	0	6	1	35	25	17	132
Banques	2	0	0	5	0	0	0	0	0	0	7
Radiodiffusion et télévision	24	16	1	5	5	14	2	16	0	2	85
Communications	2	4	0	1	1	1	0	7	1	1	18
Sociétés d'État	11	2	0	0	0	0	1	1168	14	4	1200
Grains et provendes	2	0	0	2	0	4	1	10	1	0	20
Débardage	1	4	0	0	0	0	5	13	5	0	28
Chemins de fer	6	3	0	0	0	0	2	64	17	4	96
Transport routier	23	49	13	7	5	11	4	222	4	4	342
Navigation	6	7	0	0	0	1	2	10	0	4	30
Nord du Canada	7	12	0	1	0	2	1	4	0	0	27
Divers	3	13	1	0	0	0	0	6	0	1	24
Total	104	135	17	25	11	39	19	1555	67	37	2009

* Plaintes de pratique déloyale de travail
** Plaintes et renvois fondés sur la Partie II du Code

Tableau 2

Demandes tranchées, par genre d'affaire et par région, en 1992-1993

	Capitale nationale	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	4	10	33	10	18	29	104
Accréditation	11	12	41	18	21	32	135
Déclaration d'employeur unique	0	1	4	6	2	4	17
Révocation	2	4	3	7	1	8	25
Droits de successeur	0	0	4	1	3	3	11
Vente d'entreprise	1	0	24	6	4	4	39
Élément de la fonction publique constitué en corporation	2	0	5	0	4	4	15
Détermination de l'existence d'une convention collective/employés visés	0	1	2	2	2	0	7
Changement technologique	0	0	0	0	0	1	1
Grève ou lock-out illégal	1	3	3	5	1	6	19
Pratique déloyale de travail	26	238	144	365	673	109	1555
Sécurité	3	7	30	7	8	12	67
Divers	0	2	1	4	4	3	14
Total	50	278	294	431	741	215	2009

Tableau 3

Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées en 1992-1993

Genre d'affaire	Reportées de 1991-1992	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Reportées en 1993-1994
Révision	53	103	58	36	10	104	52
Accréditation	54	127	81	24	30	135	46
Déclaration d'employeur unique	28	11	2	6	9	17	22
Révocation	9	23	17	6	2	25	7
Droits de successeur	6	11	7	1	3	11	6
Vente d'entreprise	112	31	27	3	9	39	104
Élément de la fonction publique constitué en corporation	4	18	14	1	0	15	7
Détermination de l'existence d'une convention collective/ employés visés	17	3	1	3	3	7	13
Changement technologique	0	2	0	0	1	1	1
Grève ou lock-out illégal	5	15	5	4	10	19	1
Pratique déloyale de travail	2534	521	24	1364	167	1555	1500
Sécurité	52	34	7	37	23	67	19
Divers	7	10	2	6	6	14	3
Total	2881	909	245	1491	273	2009	1781

Tableau 1A

Demandes reçues, par genre d'affaire et par région, en 1992-1993

	Capitale nationale	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	7	2	29	11	21	33	103
Accréditation	11	15	36	17	19	29	127
Déclaration d'employeur unique	0	1	2	2	1	5	11
Révocation	2	3	3	6	2	7	23
Droits de successeur	3	0	6	0	1	1	11
Vente d'entreprise	0	0	20	1	3	7	31
Élément de la fonction publique constitué en corporation	2	0	5	0	5	6	18
Détermination de l'existence d'une convention collective/employés visés	1	0	1	0	1	0	3
Changement technologique	0	0	0	0	1	1	2
Grève ou lock-out illégal	1	3	3	3	1	4	15
Pratique déloyale de travail	13	88	109	196	58	57	521
Sécurité	2	6	7	8	6	5	34
Divers	0	2	1	1	3	3	10
Total	42	120	222	245	122	158	909

Tableau 1B

Demandes reçues, par genre d'affaire et par province/territoire, en 1992-1993

	Rév.	Accr.	Empl. unique	Révoc.	Droits de succ.	Vente d'entr.	Élém. de la FP*	Grève/ Lock-out	P.D.T.**	Sécurité	Divers	Total
Alb.	11	9	0	1	0	2	5	0	30	1	2	61
C.-B.	24	17	4	5	1	7	6	4	55	5	4	132
Î.-P.-É.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Man.	8	6	1	0	0	1	0	0	21	5	2	44
N.-B.	0	6	1	2	0	0	0	3	62	0	0	74
N.-É.	0	5	1	1	0	0	0	0	14	6	1	28
Ont.	17	30	2	9	3	1	1	4	213	9	1	290
Qc	32	37	1	3	6	20	6	3	109	8	3	228
Sask.	0	0	0	0	1	0	0	1	3	0	1	6
T.-N.	2	5	0	0	0	0	0	0	12	0	1	20
T.-N.-O.	5	8	0	1	0	0	0	0	1	0	0	15
Yukon	4	4	1	1	0	0	0	0	1	0	0	11
Prov. S.O.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	103	127	11	23	11	31	18	15	521	34	15	909

* Élément de la fonction publique constitué en corporation
** Plaintes de pratique déloyale de travail

Les tableaux figurant aux pages qui suivent contiennent plus de détails au sujet du volume de travail et des activités du Conseil.

Les données historiques peuvent différer légèrement des chiffres qui figuraient dans les rapports annuels antérieurs en raison des ajustements apportés aux statistiques. Les statistiques correspondent à l'année financière qui commence le 1er avril d'une année et se termine le 31 mars de l'année suivante.

Tableau 1A Demandes reçues, par genre d'affaire et par région

Tableau 1B Demandes reçues, par genre d'affaire et par province/territoire

Tableau 2 Demandes tranchées, par genre d'affaire et par région

Tableau 3 Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées

Tableau 4 Genre d'affaires reçues, par secteur d'activité

Tableau 5 Genre d'affaires tranchées, par secteur d'activité

Tableau 6 Demandes d'accréditation par secteur d'activité

Tableau 7 Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs par secteur d'activité

Tableau 8 Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats par secteur d'activité

Tableau 9 Présumées violations par article du Code et par secteur d'activité

Tableau 10 Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal tranchées, par secteur d'activité

Tableau 11 Scrutins tenus dans le cas des demandes tranchées, par secteur d'activité

Tableau 12 Taille des unités de négociation accréditées

Tableau 13 Nombre et pourcentage de jours d'audiences par région

Tableau 14 Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire

Le Conseil a agréé 7 des 67 demandes qu'il a tranchées.

Droits de successeur

Le Code prévoit le transfert des droits de négociation d'un syndicat à un autre dans les cas de fusion de syndicats ou de transfert de compétence entre eux, d'une façon qui rappelle beaucoup les dispositions du Code sur les ventes d'entreprises. Ainsi, le syndicat successeur pourrait, en vertu du Code, être subrogé dans les droits de négociation de son prédécesseur et être assujetti à la convention collective en vigueur.

Le Conseil a reçu 11 demandes cette année, ce qui représente une légère baisse par rapport aux 13 demandes reçues l'an dernier (voir la figure 24). La plupart des affaires émanaient des secteurs des communications ainsi que de la radiodiffusion et de la télévision.

Figure 24
DEMANDES CONCERNANT LES DROITS DE SUCCESSEUR DES SYNDICATS

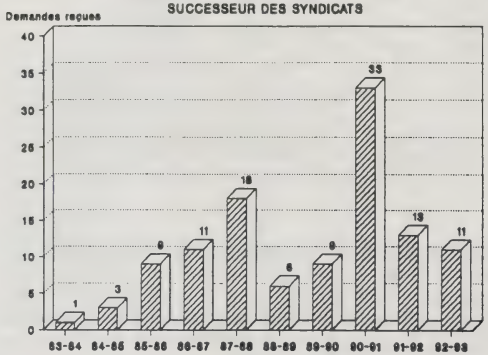


Figure 25
Demandes reçues concernant les droits de successeur des syndicats par secteur d'activité

	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992	1992-1993
Transport routier	1	0	1	9	2
Transport aérien	1	0	0	0	0
Chemins de fer	0	0	9	0	0
Radiodiffusion et télévision	1	2	2	1	4
Grains et provendes	1	1	0	1	0
Sociétés d'État	0	0	3	1	0
Nord du Canada	0	1	0	0	0
Banques	0	5	16	0	0
Débardage	0	0	0	0	0
Communications	0	0	1	0	5
Navigation et expéditions par eau	1	0	0	1	0
Divers	1	0	1	0	0
Total	6	9	33	13	11

Le Conseil a agréé 7 des 11 demandes qu'il a tranchées.

Divers

Le Conseil a été saisi de 30 affaires diverses, réparties de la façon suivante.

Type d'affaire	Nombre d'affaires
Détermination de l'existence d'une convention collective/employés visés	3
Demande de consentement à la modification des conditions d'emploi	2
Demande de révision de la durée d'une convention collective	1
Objection d'ordre religieux au versement des cotisations syndicales	1
Demande de consentement à intenter des poursuites	2
Demande de dépôt d'une ordonnance du Conseil à la Cour	2
Accès aux locaux de l'employeur	1
Élément de la fonction publique constitué en corporation	18
TOTAL	**30**

À l'instar de la tendance observée dans le cas des demandes concernant des ventes d'entreprises, le nombre de demandes a été le plus faible depuis sept ans (voir la figure 20). Ce phénomène résulte de la baisse du nombre de demandes émanant des secteurs du transport, en particulier les secteurs du transport aérien et du transport routier (voir la figure 21).

Figure 20
DEMANDES DE DÉCLARATION D'EMPLOYEUR UNIQUE

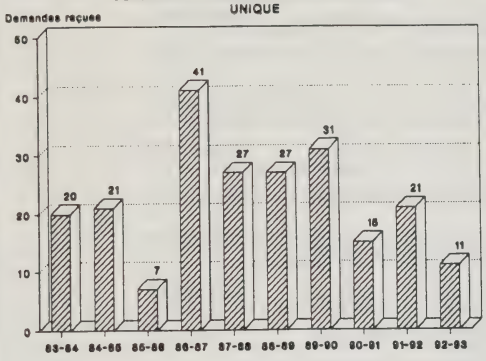


Figure 21
Demandes de déclaration d'employeur unique reçues par secteur d'activité

	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992	1992-1993
Transport routier	16	21	8	12	7
Transport aérien	3	7	1	3	0
Chemins de fer	0	0	0	0	1
Radiodiffusion et télévision	0	1	2	1	1
Grains et provendes	0	1	0	1	0
Sociétés d'État	6	0	3	3	0
Nord du Canada	0	1	0	0	0
Banques	0	0	0	0	0
Débardage	1	0	0	0	0
Communications	0	0	0	0	1
Navigation et expéditions par eau	1	0	1	0	1
Divers	0	0	0	1	0
Total	27	31	15	21	11

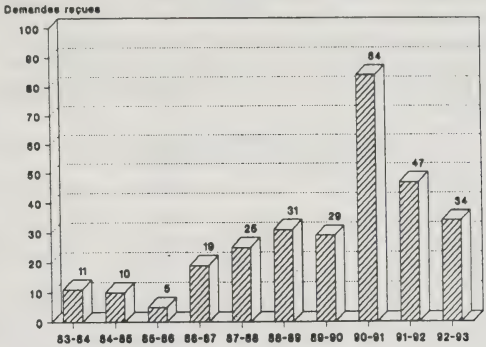
Sur les 17 demandes qu'il a tranchées, le Conseil en a agréé 2.

Santé et sécurité au travail

La compétence du Conseil en matière de sécurité et de santé au travail est fondée sur deux articles de la Partie II du Code canadien du travail. L'article 129 permet aux employés insatisfaits de la décision d'un agent de sécurité de Travail Canada de renvoyer la décision en question au Conseil. En outre, l'article 133 permet aux employés de déposer une plainte auprès du Conseil s'ils estiment que l'employeur a pris des mesures à leur endroit parce qu'ils avaient refusé de travailler dans ce qu'ils croyaient être des conditions de travail dangereuses.

La baisse du nombre d'affaires de ce genre dont a été saisi le Conseil s'est poursuivie, 34 demandes ayant été présentées cette année contre 47 l'année dernière et 84 l'année précédente (voir la figure 22).

Figure 22
DEMANDES CONCERNANT LA SÉCURITÉ



La figure 23 donne la répartition des affaires liées à la sécurité selon le secteur d'activité. Celles-ci sont concentrées dans les secteurs des transports. Dans le secteur des sociétés d'État, la Société des postes était en cause dans la plupart des affaires.

Figure 23
Demandes reçues concernant la sécurité par secteur d'activité

	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992	1992-1993
Transport routier	2	1	3	6	7
Transport aérien	4	3	25	11	0
Chemins de fer	13	14	11	17	16
Radiodiffusion et télévision	0	1	0	0	0
Grains et provendes	0	2	0	1	0
Sociétés d'État	6	3	9	9	8
Nord du Canada	0	0	0	0	0
Banques	0	0	0	0	0
Débardage	5	5	32	3	3
Communications	0	0	1	0	0
Navigation et expéditions par eau	1	0	3	0	0
Divers	0	0	0	0	0
Total	31	29	84	47	34

Figure 16
DEMANDES CONCERNANT UN CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

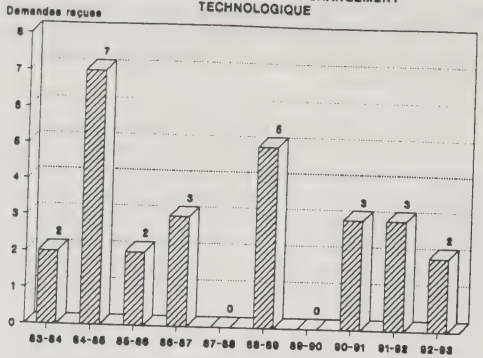


Figure 17
Demandes reçues concernant un changement technologique par secteur d'activité

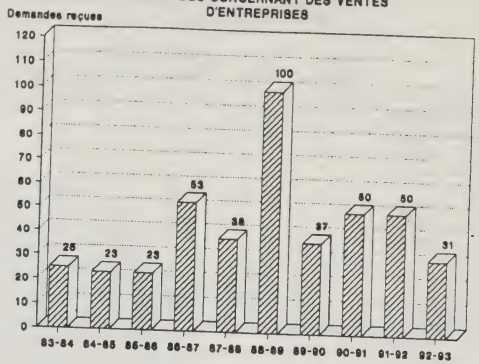
	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992	1992-1993
Transport routier	4	0	0	0	0
Transport aérien	0	0	0	1	0
Chemins de fer	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	0	0	0	0	2
Grains et provendes	1	0	0	0	0
Sociétés d'État	0	0	0	0	0
Nord du Canada	0	0	0	0	0
Banques	0	0	0	0	0
Débardage	0	0	0	0	0
Communications	0	0	1	2	0
Navigation et expéditions par eau	0	0	2	0	0
Divers	0	0	0	0	0
Total	5	0	3	3	2

Vente d'entreprise

Quand un employeur vend, loue, transfère ou aliène une entreprise, en totalité ou en partie, et que ses employés sont représentés par un syndicat, l'acquéreur peut être tenu d'assumer certains droits et obligations liés à la convention collective et précisés à l'article 44 du Code.

Cette année, le Conseil a reçu 31 demandes, soit le nombre le plus faible depuis sept ans (voir la figure 18). La majorité des demandes présentées pendant cette période provenaient des secteurs des transports et des sociétés d'État, en particulier la Société des postes (voir la figure 19). Cette année, 52 % des demandes émanaient du secteur de la radiodiffusion et de la télévision, ce qui reflète peut-être l'accroissement de la

Figure 18
DEMANDES CONCERNANT DES VENTES D'ENTREPRISES



compétitivité dans ce secteur. Il s'agit d'un nombre de demandes sans précédent pour ce secteur.

Figure 19
Demandes reçues concernant des ventes d'entreprises par secteur d'activité

	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992	1992-1993
Transport routier	11	22	15	18	7
Transport aérien	4	7	3	8	0
Chemins de fer	0	1	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	2	1	5	6	16
Grains et provendes	0	2	3	6	3
Sociétés d'État	80	1	12	3	0
Nord du Canada	0	0	1	4	0
Banques	0	0	0	0	0
Débardage	0	0	2	2	0
Communications	1	0	1	1	3
Navigation et expéditions par eau	2	3	5	2	2
Divers	0	0	3	0	0
Total	100	37	50	50	31

Le Conseil a agréé 27 des 39 demandes qu'il a tranchées.

Déclaration d'employeur unique

En vertu de l'article 35 du Code, un requérant peut adresser une demande au Conseil pour que deux employeurs ou plus soient déclarés employeur unique. Si le Conseil fait la déclaration demandée et que les employés d'un des employeurs visés sont syndiqués, ceux de l'autre employeur (ou des autres employeurs) peuvent être liés par la convention collective en vigueur ou par les ordonnances d'accréditation rendues à cet égard.

Figure 14
Demandes reçues visant des grèves/lock-out illégaux par secteur d'activité

	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992	1992-1993
Transport routier	2	6	3	5	2
Transport aérien	3	2	1	4	1
Chemins de fer	0	4	0	1	2
Radiodiffusion et télévision	6	3	2	3	2
Grains et provendes	1	1	1	2	0
Sociétés d'État	1	2	4	2	1
Nord du Canada	0	1	1	2	0
Banques	0	0	0	0	0
Débardage	2	2	2	5	5
Communications	1	0	0	0	0
Navigation et expéditions par eau	1	1	1	4	2
Divers	0	0	1	0	0
Total	17	22	16	28	15

Le Conseil a agréé 5 des 19 demandes qu'il a tranchées. Ces 5 demandes concernaient des grèves illégales dans le secteur du débardage.

Lorsque le Conseil reçoit une demande concernant une grève ou un lock-out illégal, il fait normalement deux choses. Premièrement, il charge un de ses agents des relations du travail d'aider les parties à s'efforcer de régler le litige le plus vite possible et, deuxièmement, il s'arrange pour qu'une audience puisse avoir lieu très peu de temps après la présentation de la demande. Si l'agent ne réussit pas à aider les parties à s'entendre, le Conseil peut décider de tenir une audience.

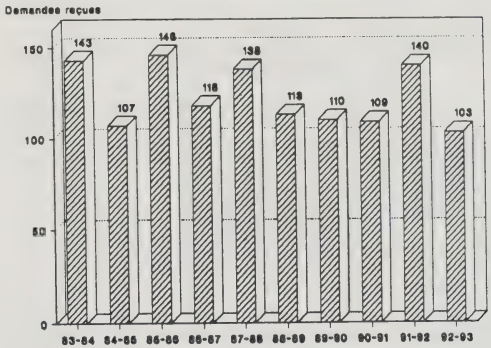
En cas de grèves ou de lock-out illégaux, le Conseil ne rend pas nécessairement une ordonnance d'interdiction, et ce, pour plusieurs raisons. Par exemple, s'il estime que la grève ou le lock-out est terminé et ne se reproduira probablement pas, il peut décider de ne pas rendre l'ordonnance demandée. De toute évidence, il s'inquiète de la perte de productivité et des frais qu'entraînent les grèves ou lock-out illégaux, mais il se préoccupe aussi des raisons pour lesquelles ces graves actions illégales se produisent. En forçant les parties à s'attaquer au fond du problème et à y remédier, il diminue considérablement le risque d'autres actions illégales.

Révision

En vertu de l'article 18 du Code, toute personne peut demander au Conseil de réexaminer, d'annuler ou de modifier une décision ou une ordonnance qu'il a rendue. Généralement, trois types de demandes peuvent être présentées en vertu de cet article: (1) les demandes visant à faire modifier la structure ou la composition d'une ou de plusieurs unités de négociation; (2) les demandes visant à faire mettre à jour d'anciennes ordonnances d'accréditation du Conseil; et (3) les demandes visant à faire réexaminer des décisions récentes du Conseil.

En 1992-1993, le Conseil a reçu 103 demandes, contre 140 l'an dernier. La figure 15 montre l'évolution de ces demandes sur une période de 10 ans. De ce nombre, 33 demandes portaient sur le réexamen d'une décision récente du Conseil, 28 avaient trait à la modification d'unités de négociation, 15 visaient à faire changer un nom figurant sur une ordonnance déjà rendue; il y a eu 3 demandes de clarification d'une ordonnance et 24 demandes diverses.

Figure 15
DEMANDES DE REVISION



Le Conseil a agréé 58 des 104 demandes qu'il a tranchées.

Changement technologique

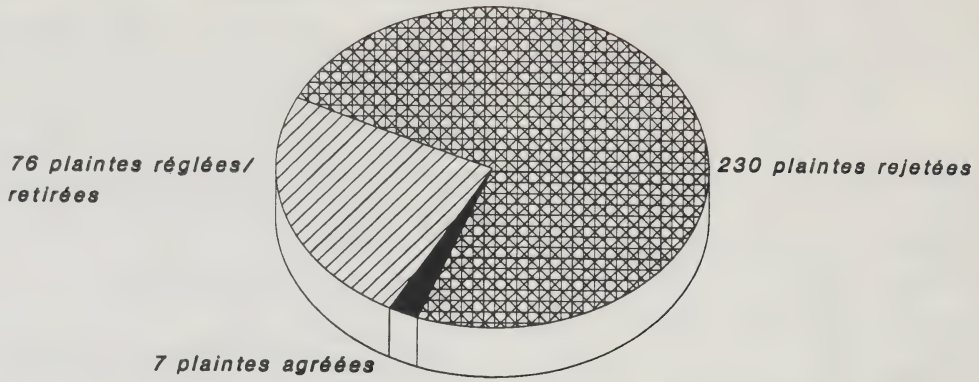
Les articles 51 à 55 du Code portent sur le changement technologique dans le milieu de travail et décrivent la procédure que l'employeur doit suivre pour aviser le syndicat de l'introduction d'innovations de ce genre. Dans certaines conditions, le syndicat peut donner à l'employeur un avis de négocier à l'égard des répercussions que les changements technologiques risquent d'avoir sur les membres de l'unité de négociation.

Le Conseil a reçu 2 demandes, émanant toutes deux du secteur de la radiodiffusion et de la télévision (voir les figures 16 et 17). L'une de ces demandes a été retirée tandis que l'autre était en instance à la fin de l'année.

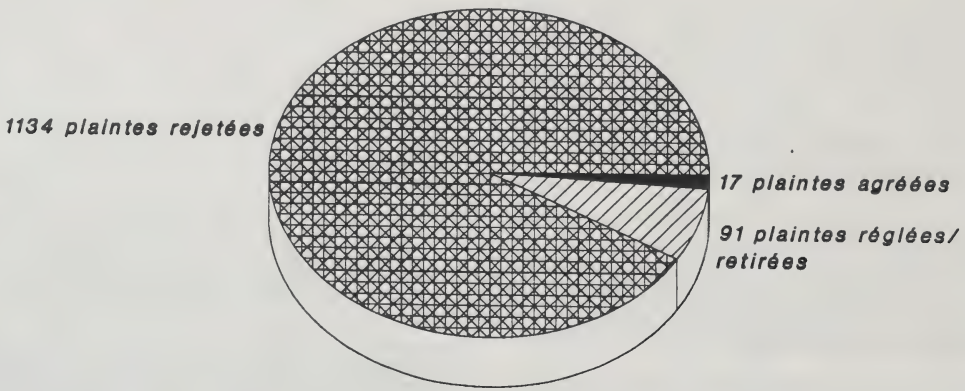
Figure 12

PLAINTES TRANCHÉES EN 1992-1993

Plaintes portées contre des syndicats
Total - 313



Plaintes portées contre des employeurs
Total - 1242



d'activité. Le nombre de plaintes émanant des sociétés d'État (Société des postes) ainsi que des secteurs de la radiodiffusion et de la télévision et du transport routier accuse une baisse sensible. La seule augmentation importante s'est produite dans le secteur du transport aérien, d'où proviennent 92 plaintes, soit une augmentation de 109 %, le niveau le plus élevé depuis des années.

Figure 11
Plaintes reçues par secteur d'activité

	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992	1992-1993
Transport routier	170	70	98	257	190
Transport aérien	34	41	35	44	92
Chemins de fer	33	42	39	65	69
Radiodiffusion et télévision	24	22	22	24	12
Grains et provendes	4	2	5	14	6
Sociétés d'État	39	1272	283	1223	105
Nord du Canada	8	1	0	9	2
Banques	5	2	2	1	1
Débardage	16	9	12	25	15
Communications	8	3	5	7	11
Navigation et expéditions par eau	9	10	9	8	9
Divers	3	11	16	6	9
Total	353	1485	526	1683	521

Sur les 521 plaintes reçues cette année, 197 ont été portées contre des employeurs (38 %) et 324 contre des syndicats (62 %). La majorité des plaintes portées contre des syndicats sont fondées sur l'article 37 du Code, la disposition concernant le devoir de représentation juste.

Cette année, le Conseil a agréé 24 des 1555 plaintes qu'il a tranchées. La figure 12 donne la répartition des plaintes tranchées, selon qu'elles ont été portées contre des syndicats ou contre des employeurs. Sur les 313 plaintes portées contre des syndicats qui ont été tranchées, 7 ou 2,2 % ont été agréées, alors que 17 ou 1,4 % des 1242 plaintes portées contre des employeurs et qui ont été tranchées ont été agréées.

Dans le cas des plaintes, le Conseil s'efforce toujours d'amener les parties à s'entendre à l'amiable plutôt que d'avoir à statuer sur l'affaire. Pour faciliter la conciliation, il charge habituellement un agent des relations du travail de s'occuper de la plainte lorsqu'elle est reçue. Cet agent aide alors les parties à régler leur différend.

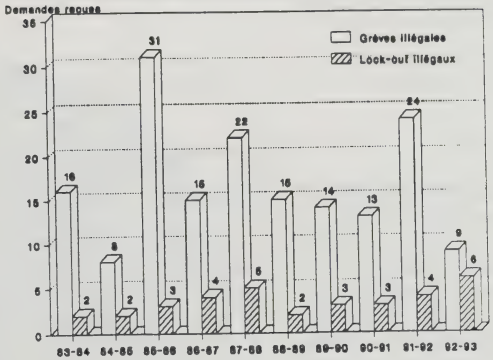
Chaque année, le Conseil reçoit des centaines de plaintes, ce qui est compréhensible, étant donné la nature conflictuelle du régime des relations de travail existant dans tout le Canada. Toutefois, le Conseil souhaite que, dans la mesure du possible, les parties en cause règlent leurs différends sans l'intervention d'un tiers, de façon à ne pas créer de situation où il y aurait un gagnant ou un perdant. En effet, en pareil cas, il est parfois difficile de renouer les relations après que le public a eu connaissance de la plainte et qu'il sait qui sont le «gagnant» et le «perdant».

Grèves et lock-out illégaux

L'article 89 du Code précise dans quelles conditions un employeur peut légalement déclarer un lock-out et un syndicat autoriser une grève. Si un lock-out ou une grève constitue une violation du Code, l'employeur ou le syndicat peut présenter une demande pour que cette action soit déclarée illégale et pour que le Conseil rende une ordonnance d'interdiction. Ce dernier peut aussi rendre une ordonnance anticipée, quand il est allégué dans la demande qu'on projette ou prévoit une grève ou un lock-out illégal.

Sur les 15 demandes que le Conseil a reçues cette année, 9 concernaient des présumées grèves illégales et 6 des présumés lock-out illégaux. La figure 13 présente un aperçu des demandes reçues sur une période de 10 ans. Le graphique montre que le nombre de demandes de présumées grèves illégales a diminué considérablement, ayant atteint le chiffre le plus faible en 8 ans, tandis que le nombre de présumés lock-out illégaux s'est accu pour atteindre le niveau le plus élevé depuis au moins 10 ans.

Figure 13
DEMANDES VISANT DES GRÈVES/LOCK-OUT ILLÉGAUX



La figure 14 donne la répartition du nombre de demandes selon le secteur d'activité. Le nombre de demandes a diminué dans tous les secteurs, sauf ceux des chemins de fer et du débardage. Le tiers de toutes les demandes reçues provenait du secteur du débardage.

transport routier a enregistré une forte hausse, 11 affaires ayant été reçues cette année contre 6 l'an dernier.

Figure 7
DEMANDES DE RÉVOCATION

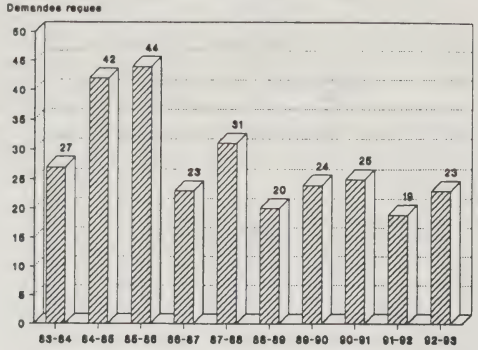


Figure 8
Demandes de révocation reçues par secteur d'activité

	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992	1992-1993
Transport routier	8	6	12	6	11
Transport aérien	1	4	3	2	2
Chemins de fer	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	2	4	1	5	3
Grains et provendes	1	0	2	0	2
Sociétés d'État	1	2	0	0	0
Nord du Canada	0	1	0	0	1
Banques	6	5	6	6	3
Débardage	1	0	0	0	0
Communications	0	0	0	0	1
Navigation et expéditions par eau	0	2	0	0	0
Divers	0	0	1	0	0
Total	20	24	25	19	23

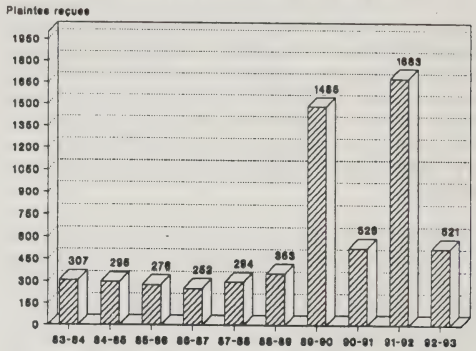
Le Conseil a agréé 17 des 25 demandes qu'il a tranchées.

Pratiques déloyales de travail

Le Code canadien du travail reconnaît certains droits aux parties à la négociation collective et il leur impose aussi certaines obligations. Si quelqu'un estime qu'un droit ou une obligation n'a pas été respecté, il peut déposer une plainte auprès du Conseil. Ces droits et obligations sont précisés au paragraphe 24(4) ainsi qu'aux articles 37, 50, 69, 94, 95, 96 et 110 du Code. Lorsqu'une plainte est déposée en vertu de l'article 50 ou des alinéas 94(3)g) ou 95a) ou b), la personne désireuse de porter plainte doit obtenir le consentement du ministre du Travail avant de l'adresser au Conseil.

Cette année, le Conseil a reçu 521 plaintes, ce qui représente une baisse sensible par rapport aux 1683 plaintes de l'année précédente, dont 1216 mettaient en cause la Société des postes. Le total de cette année est encore sensiblement supérieur à la norme des années 1980, où le nombre de plaintes déposées chaque année variait entre 250 et 300. La figure 9 donne la répartition des plaintes reçues sur une période de 10 ans (voir aussi les tableaux 7 et 8).

Figure 9
PLAINTES DE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL



Les plaintes déposées auprès du Conseil peuvent alléguer violation de diverses dispositions du Code. C'est ainsi que les 521 plaintes déposées cette année faisaient état de 560 présumées violations. La figure 10 donne la répartition des allégations fondées sur les différents articles du Code au cours des cinq dernières années.

Figure 10
Nombre d'allégations par type de plainte

Article du Code	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992	1992-1993
24(4)	15	18	22	12	9
37	195	1072	341	298	305
50	14	8	17	15	16
69	15	4	7	3	7
94	125	143	133	1340	181
95	18	270	25	11	18
96	32	299	62	40	24
110	0	4	2	0	0
Total	414	1818	609	1719	560

La figure 11 donne la répartition des plaintes reçues au cours des cinq dernières années selon le secteur

Le Code canadien du travail (Parties I et II) confère au Conseil canadien des relations du travail certains pouvoirs l'habilitant à statuer sur divers types de conflits de travail ainsi que sur divers droits. Pour qu'il soit possible d'analyser ces activités, elles sont réparties dans une perspective historique, selon le genre d'affaires reçues.

Les affaires reçues au cours des cinq dernières années sont exposées selon le secteur d'activité. Les tableaux 4 à 11 présentent diverses statistiques selon le secteur d'activité.

Accréditation

L'article 24 du Code autorise un syndicat à présenter une demande au Conseil en vue d'obtenir le droit exclusif de représenter une unité d'employés d'un employeur dans les négociations collectives, de façon à tenter d'améliorer leurs conditions de travail. Le syndicat accrédité par le Conseil devient l'agent négociateur exclusif d'une unité d'employés donnée et représente ceux-ci dans leurs négociations collectives avec l'employeur.

En 1992-1993, le Conseil a reçu 127 demandes d'accréditation, ce qui représente le plus bas niveau d'activité de syndicalisation au cours des 10 années dont fait état la figure 5. Le nombre de demandes reçues a accusé une baisse de 18 % par rapport à l'année précédente; il s'agit de la deuxième année où l'on enregistre une baisse pour ce genre d'affaire. La figure 6 montre la répartition sur cinq ans des demandes d'accréditation reçues par secteur d'activité. Seuls trois secteurs ont enregistré une hausse de demandes reçues, soit le transport routier, les chemins de fer et les communications. Par ailleurs, il s'est produit une baisse sensible d'activité de syndicalisation dans les secteurs du transport aérien, de la radiodiffusion et de la télévision, du débardage et de la navigation. Le Conseil n'a reçu aucune demande d'accréditation des secteurs des grains et provendes et des banques, ce qui est inhabituel.

Figure 5
DEMANDES D'ACCRÉDITATION

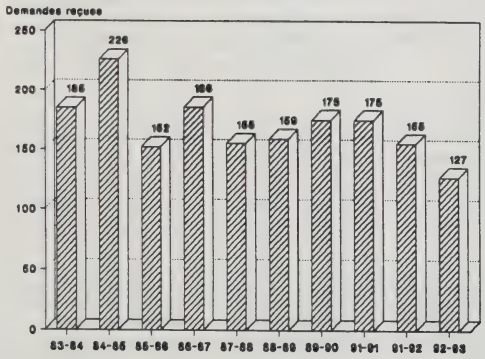


Figure 6
Demandes d'accréditation reçues par secteur d'activité

	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992	1992-1993
Transport routier	73	65	90	47	55
Transport aérien	10	33	25	31	21
Chemins de fer	2	0	1	0	8
Radiodiffusion et télévision	17	15	9	16	8
Grains et provendes	3	4	3	7	0
Sociétés d'État	2	3	2	2	1
Nord du Canada	13	19	8	12	11
Banques	4	1	3	1	0
Débardage	5	9	6	11	2
Communications	1	5	5	4	5
Navigation et expéditions par eau	17	12	12	15	8
Divers	12	9	11	9	8
Total	159	175	175	155	127

Sur les 135 demandes d'accréditation qu'il a tranchées, le Conseil en a agréé 81, ce qui correspond à un taux de réussite de 60 % pour ce genre de demande, soit le même taux que l'an dernier. Les 81 demandes agréées visaient 11 199 employés, dont 623 étaient déjà représentés par un syndicat. Les unités de négociation accréditées comptaient en moyenne 138 employés, la médiane étant de 23 employés.

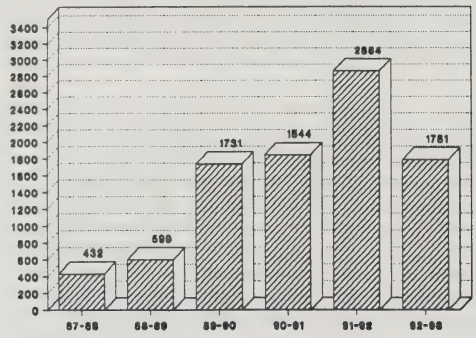
Révocation

Selon les circonstances, une demande de révocation des droits de négociation d'un syndicat peut être présentée au Conseil en vertu des paragraphes 38(1) ou 38(3), ou encore des articles 40 ou 41 du Code. Si la demande est agréée, le Conseil révoque l'ordonnance d'accréditation qu'il avait rendue ou, dans le cas d'une reconnaissance volontaire, déclare que le syndicat n'a plus qualité pour représenter les employés membres d'une unité de négociation donnée.

En 1992-1993, le Conseil a reçu 23 demandes de révocation, soit 4 de plus que l'année dernière. La figure 7 fait état du nombre de demandes reçues au cours des 10 dernières années, et la figure 8 présente une ventilation par secteur d'activité. Pour la huitième année consécutive, le nombre de demandes de révocation a été supérieur au nombre de demandes d'accréditation reçues dans le secteur des banques même si le nombre d'affaires a diminué, passant de 6 l'année dernière à 3 cette année. Le secteur du

Le Conseil a tranché 2009 affaires cette année, comparativement à 1137 l'an dernier. La plupart de ces affaires concernaient des affaires de la Société des postes reçues au cours des années précédentes. Par suite du règlement de ce nombre record d'affaires, le nombre d'affaires en instance a diminué pour la première fois depuis de nombreuses années (voir la figure 4). Cette baisse devrait se poursuivre pendant la prochaine année, car le Conseil continue de trancher les affaires de la Société des postes au moyen d'affaires types; les décisions rendues dans ces affaires sont par la suite appliquées à des affaires dont les circonstances sont semblables.

Figure 4
AFFAIRES EN INSTANCE AU 31 MARS 1993

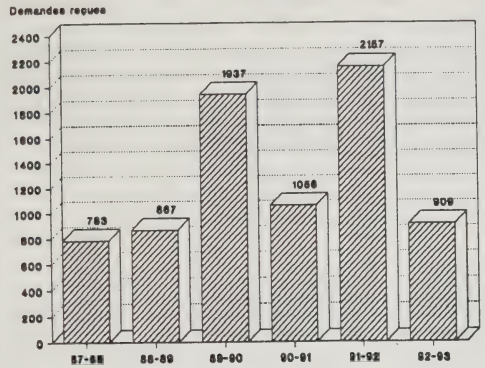


Le Conseil a tenu des audiences dans 246 affaires, contre 263 l'année précédente. De plus, le nombre de jours consacrés aux audiences a diminué, passant de 299 l'an dernier à 251 cette année. Les tableaux 13 et 14 donnent de plus amples renseignements sur le nombre d'affaires entendues et le nombre de jours d'audience.

Quand une affaire est prête à être réglée, le Conseil a pour ligne de conduite de tenir une séance à huis clos afin de déterminer s'il est possible de la trancher sans audience publique. À cette fin, il se fonde sur les observations des parties, sur le rapport de son agent et sur les exigences du Code. Cette année, le Conseil a tenu 626 séances à huis clos contre 538 l'an dernier, au cours desquelles 1769 affaires ont été tranchées à huis clos, sans audience publique, ce qui représente 88 % des affaires tranchées cette année. Les 12 % qui restent ont nécessité une audience publique.

Cette année, le Conseil a déployé un effort concerté pour réduire le nombre d'affaires en instance, qui augmentait de façon constante depuis plusieurs années (voir la figure 4). Le retour à un niveau presque normal d'affaires reçues a contribué à la réalisation de cet objectif. Le nombre d'affaires reçues est passé de 2157 en 1991-1992 à 909 cette année (voir la figure 1). La baisse est surtout attribuable à la réduction du nombre d'affaires concernant la Société canadienne des postes, qui ont inondé les systèmes de traitement du Conseil en 1989 et en 1991.

Figure 1



Les plaintes de pratique déloyale de travail représentent 57 % des affaires reçues cette année contre 77 % l'an dernier. Les demandes d'accréditation, qui représentent 14 % des affaires, viennent au deuxième rang, suivies des demandes de révision d'une ordonnance ou d'une décision du Conseil, qui en représentent 11 %. Ces trois genres d'affaires comptent pour plus de 80 % des affaires reçues cette année comparativement à 90 % l'an dernier. La répartition de la charge de travail selon le genre d'affaire figure au tableau 1-A.

La figure 2, où l'on compare le volume des affaires des diverses régions du Canada, constitue un résumé des affaires reçues. Au total, 51 % de toutes les nouvelles affaires provenaient des régions du Québec et de l'Ontario. Il s'est produit une baisse générale du nombre d'affaires reçues dans toutes les régions, les régions du Centre, de l'Ontario et de l'Atlantique accusant la baisse la plus sensible.

Figure 2
Demandes reçues par région

Région	Nombre de demandes reçues	% du volume d'affaires du Conseil
Pacifique	158	17
Centre	122	13
Ontario	245	27
Québec	222	25
Atlantique	120	13
RCN*	42	5
	909	100 %

*(Région de la Capitale nationale)

La figure 3 montre la répartition des affaires reçues par secteur d'activité au cours des cinq dernières années. L'activité la plus intense se situe dans le transport routier; en effet, le tiers des nouvelles affaires émanaient de ce secteur, soit 308 affaires, ce qui représente une année typique.

Au cours des trois années précédentes, la Société des postes a occasionné la plus forte proportion de la charge de travail du Conseil. Les affaires de la Société des postes figurent sous la rubrique «sociétés d'État». Cette année, toutefois, 127 affaires ou 14 % des nouvelles affaires provenaient de ce secteur contre 42 % l'année dernière. Le nombre des affaires provenant des secteurs du transport aérien et des chemins de fer a dépassé celui des dernières années, 150 affaires du secteur du transport aérien, soit une hausse de 111 % par rapport au chiffre d'il y a cinq ans, et 106 affaires du secteur des chemins de fer, soit 68 % de plus qu'il y a cinq ans.

Figure 3
Demandes reçues par secteur d'activité

	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992	1992-1993
Transport routier	314	218	255	406	308
Transport aérien	71	117	105	127	150
Chemins de fer	63	70	79	85	106
Radiodiffusion et télévision	67	65	88	72	71
Grains et provendes	15	18	15	43	13
Sociétés d'État	158	1296	325	1260	127
Nord du Canada	24	28	12	33	19
Banques	18	16	29	14	5
Débardage	35	31	58	36	25
Communications	21	9	16	21	29
Navigation et expéditions par eau	58	42	45	42	33
Divers	20	28	31	18	23
Total	864	1938	1058	2157	909

* Du 1er avril au 31 mars

29. **Canadian Council of Broadcast Unions et autres** c. **Conseil canadien des relations du travail et autres**, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-931-92, 24 février 1993 (C.A.F.)

30. **Société Radio-Canada** (1992), 89 di 1 (CCRT n° 954)

31. **Supra**, note 29, page 3

32. **David John Cooper** v. **CLRB et al.**, dossier n° A-259-92, 24 mars 1993 (C.A.F.)

33. **Noel Edwin Bell** v. **CLRB et al.**, dossier n° A-260-92, 24 mars 1993 (C.A.F.)

34. **John Cooper et al.**, 24 janvier 1992 (LD 975)

1. **Re Code canadien du travail**, [1992] 2 R.C.S. 50; et (1992), 91 D.L.R. (4th) 449

2. S.C. 1980-81-82-83, c. 95

3. **Ministère de la Défense des États-Unis (Base navale, Argentia (T.-N.))** (1988), 74 di 191 (CCRT n° 703)

4. **Re Code canadien du travail (Can.)**, [1990] 1 C.F. 332 (C.A.)

5. Les juges LaForest, L'Heureux-Dubé et Gonthier ont formé l'opinion majoritaire, les juges Sopinka et Cory étant dissidents.

6. **Supra**, note 1

7. **Supra**, note 1, pages 80; et 468

8. **Siegfredo Banico** v. **Canadian Merchant Service Guild**, jugement rendu à l'audience, dossier n° A-356-91, 24 mars 1993 (C.A.F.)

9. Dossier du Conseil 530-1933

10. **William Dowe** v. **Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers et al.**, dossier n° A-261-91, 26 mai 1992 (C.A.F.); **William Dowe** v. **Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers et al.**, dossier n° A-641-91, 26 mai 1992 (C.A.F.), affaire rejetée pour les mêmes motifs que ceux énoncés dans le dossier n° A-261-91

11. Dossier du Conseil 555-3219

12. **Canada (Procureur général)** c. **Gaboriault**, [1992] 3 C.F. 566 (C.A.): deux demandes d'autorisation de pourvoi, l'une présentée par le Conseil et l'autre par Tecksol Inc., rejetées le 4 février 1993

13. **Tecksol Inc.** (1988), 75 di 130 (CCRT n° 713)

14. **Canada (Procureur général)** c. **Alliance de la Fonction publique du Canada**, [1991] 1 R.C.S. 614

15. **Société Radio-Canada** (1990), 83 di 102; et 91 CLLC 16,007 (CCRT n° 839); et **Société Radio-Canada** (1991), 86 di 92; et 92 CLLC 16,006 (CCRT n° 897) (demande de réexamen rejetée)

16. L.R.C. (1985), c. B-9

17. **Société Radio-Canada** c. **Canada (Conseil des relations du travail)**, [1992] 2 C.F. 665 (C.A.): demande de pourvoi accueillie par la Cour suprême

18. **Paul Horsley et autres** (1991), 84 di 201; et 15 CLRBR (2d) 141 (CCRT n° 861)

19. **Ronald Wheadon et autres** (1983), 54 di 134; 5 CLRBR (NS) 192; et 84 CLLC 16,004 (CCRT n° 445)

20. **Syndicat des postiers du Canada** c. **Paul Horsley et autres**, dossier n° A-292-91, 29 mai 1993 (C.A.F.)

21. **Michael Ladds** c. **Syndicat uni du transport**, jugement rendu à l'audience, dossier n° A-677-91, 24 février 1993 (C.A.F.)

22. **M.A. Ladds** (1991), 85 di 160; et 91 CLLC 16,054 (CCRT n° 879)

23. **Terminaux Portuaires du Québec Inc.** v. **C.U.P.E.** (1992), 93 D.L.R. (4th) 187 (C.A.F., n° A-178-91)

24. Dossier du Conseil 551-23

25. **Supra**, note 23, page 196

26. **Supra**, note 23, page 197

27. **Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion - CTC** c. **CFCN Television et White Iron Film et autres**, dossier n° A-62-91, 16 juin 1992 (C.A.F.)

28. **White Iron Film and Video Productions, une division de CFCN Productions Limited** (1991), 83 di 205; et 15 CLRBR (2d) 93 (CCRT n° 844)

La Cour a également reconnu que le pouvoir discrétionnaire du Conseil n'est pas illimité. Toutefois, le Conseil pouvait tenir compte de facteurs comme les suivants:

> *«... [le Conseil] a toutefois le droit d'examiner les répercussions que l'accréditation du regroupement des syndicats aurait sur les relations de travail et la paix industrielle dans le milieu de travail et sur le bien-être des employés et leur communauté d'intérêts. En d'autres termes, il peut, comme il l'a fait en l'espèce, évaluer la mesure dans laquelle l'accréditation favorisera les objectifs généraux de relations industrielles qui sont à la base de la rationalisation et de la réorganisation de la structure de négociation. Il peut se fonder sur des facteurs fonctionnels comme la viabilité du regroupement, l'aptitude du regroupement à agir comme agent négociateur et le maintien de l'intégrité et du fonctionnement de l'unité de négociation jugée appropriée par le Conseil conformément à la réorganisation de la structure de négociation.»*[31]

La Cour a conclu que le Conseil, en rendant sa décision, n'avait pas outrepassé sa compétence et n'avait pas commis d'erreur manifestement déraisonnable dans l'exercice de cette compétence.

La Cour d'appel fédérale a rejeté sans motifs les deux demandes de révision judiciaire des décisions rendues dans **David John Cooper** v. **CLRB et al.**[32] et dans **Noel Edwin Bell** v. **CLRB et al.**[33] Ces deux affaires concernaient deux pilotes qui avaient déposé auprès du Conseil des plaintes alléguant que leur syndicat, l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes, avait manqué à son devoir de représentation juste[34]. Ces plaintes portaient sur la façon dont le syndicat et l'employeur avaient interprété et appliqué la disposition de la convention collective portant sur le montant des cotisations au régime de retraite qui sont déduites du salaire des pilotes au cours de l'année où ils prennent leur retraite.

Devant le Conseil, le syndicat avait soutenu que la méthode utilisée pour déduire les cotisations au régime de retraite avait été adoptée quelques années auparavant et qu'elle n'avait pas changé depuis. Le Conseil avait rejeté les plaintes. Il avait conclu qu'il n'y avait aucune preuve que le syndicat avait agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. L'affaire reposait sur un désaccord concernant l'interprétation de la convention collective, ce qui n'était pas suffisant pour conclure que le syndicat avait manqué à son devoir de représentation juste.

l'identité des employeurs était connue depuis la première démarche.

La Cour d'appel fédérale n'a pas retenu cet argument et a conclu que le Conseil avait commis une erreur de droit manifestement déraisonnable en reconnaissant au représentant un statut d'employeur qu'il ne saurait avoir aux fins d'une demande d'accréditation. Dans son jugement, la Cour a précisé le mécanisme de l'article 34 du Code en ces termes:

> *«... Dans un premier temps, le Conseil accorde l'accréditation. Une fois l'accréditation accordée, et c'est le paragraphe 34(3) qui le dit, le Conseil, dans un deuxième temps, doit ordonner aux employeurs de se choisir un mandataire et en cas d'impasse,... le désigner lui-même...»*[25]

L'article 34 du Code implique donc nécessairement au moins deux étapes et deux ordonnances. La Cour a ajouté que chacun des employeurs a droit de parole à chaque étape.

La Cour a également rejeté l'argument selon lequel le Conseil aurait implicitement, dans son ordonnance, franchi les deux dernières étapes et désigné lui-même le mandataire. La Cour s'est exprimée ainsi:

> *«... Dans l'hypothèse où il les aurait franchies et dans la mesure où il pouvait les franchir implicitement et sans prononcer d'ordonnance formelle, il l'a fait, en ce qui concerne la troisième étape, au mépris des règles de justice naturelle puisqu'il n'a pas donné à T.P.Q. l'opportunité... de discuter de la question de la désignation du mandataire en cas d'impasse. Dans l'une et l'autre de ces hypothèses, sa décision est viciée.»*[26]

La Cour a de plus conclu que l'ordonnance ne pouvait s'adresser qu'aux employeurs eux-mêmes, individuellement, et que ces derniers devaient avoir l'occasion de remettre en question le mandat du représentant à la suite d'une nouvelle accréditation.

L'affaire **Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion - CTC** c. **CFCN Television et White Iron Film et autres**[27] porte sur une question de compétence constitutionnelle.

Le syndicat avait présenté une demande de déclaration d'employeur unique et de vente d'entreprise au Conseil[28]. Pour trancher ces questions, ce dernier devait déterminer s'il avait la compétence voulue pour réglementer les relations de travail de l'entreprise White Iron Film and Video Productions. Dans le cadre d'une réorganisation, on avait transféré à White Iron une partie du travail de production accompli par le service de production de CFCN-TV. White Iron avait soutenu qu'en tant qu'entreprise de production, son activité relevait de la compétence provinciale.

Le Conseil avait décidé que White Iron, entreprise accessoire, ne représentait pas une activité fondamentale, essentielle ou vitale à l'exploitation de CFCN-TV. Après avoir analysé les activités de CFCN-TV et la nature générale de White Iron, le Conseil avait conclu que le degré nécessaire d'intégration opérationnelle et fonctionnelle n'était pas présent. Il avait souligné que CFCN-TV avait conservé un département de production capable de répondre aux besoins de l'entreprise. Le Conseil avait également conclu que même si White Iron dépendait de façon temporaire du soutien financier et des installations de CFCN-TV, cette dépendance n'avait pas pour effet de transformer une entreprise provinciale en une entreprise fédérale.

La Cour d'appel fédérale a maintenu la décision du Conseil. Elle a jugé que le Conseil détenait tous les faits constitutionnels et la preuve nécessaire pour rendre sa décision et qu'il avait appliqué la jurisprudence pertinente.

Dans **Canadian Council of Broadcast Unions et autres** c. **Conseil canadien des relations du travail et autres**[29], la Cour d'appel fédérale a examiné une affaire où le Conseil avait décidé, aux termes de l'article 32 du Code, de ne pas accréditer le Council à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation[30]. Au moment d'exercer son pouvoir discrétionnaire, le Conseil avait tenu compte de l'historique des relations de travail entre les parties.

Devant la Cour, le Council a soutenu que le pouvoir discrétionnaire que le paragraphe 32(2) du Code confère au Conseil est limité et qu'il ne permet pas au Conseil de faire fi de la volonté de la majorité des employés.

La Cour a rejeté cet argument. Elle a affirmé que le Conseil a bel et bien le pouvoir discrétionnaire d'accréditer un regroupement de syndicats à titre d'agent négociateur. L'emploi du mot «peut», au paragraphe 32(2), plutôt que du mot «doit» figurant à l'article 28, l'a amené à cette conclusion. La Cour a ajouté que le Conseil pouvait refuser d'accorder une accréditation aux termes de l'article 32, même si la demande d'accréditation était appuyée par la majorité des employés.

la mesure prise par l'employeur n'était pas manifestement déraisonnable.

Dans **Paul Horsley et autres**[18], les plaignants avaient allégué devant le Conseil que leur syndicat avait enfreint l'alinéa 95g) du Code en les expulsant à vie du syndicat en guise de sanction disciplinaire.

À l'origine, le Syndicat des postiers du Canada (SPC) avait destitué de leurs postes syndicaux les membres qui étaient aussi membres de l'Union des facteurs du Canada (UFC). Il avait prétendu que, dans le contexte où ce syndicat rival amorçait une campagne de maraudage, ces membres se trouvaient en conflit d'intérêts. Cependant, après avoir révisé la décision du syndicat, les membres avaient subi la sanction la plus sévère, soit l'expulsion.

Le Conseil avait jugé que le SPC avait agi de façon discriminatoire en appliquant ses normes de discipline. Il s'était reporté à l'affaire **Ronald Wheadon et autres**[19], dans laquelle il avait défini le terme «discriminatoire». Le Conseil avait noté entre autres qu'aucune sanction disciplinaire n'avait été imposée aux membres ordinaires du syndicat qui continuaient à être aussi membres de l'UFC et il avait conclu qu'aucune preuve ne démontrait que les plaignants avaient participé activement au maraudage.

Selon le Conseil, l'imposition de ces sanctions disciplinaires avait pour but réel de punir les plaignants parce qu'ils n'avaient pas renoncé à être membres de l'UFC. Le Conseil avait décidé que l'expulsion à vie des plaignants n'avait aucun rapport juste et raisonnable avec les accusations portées ou avec les preuves présentées et avait qualifié ces mesures d'arbitraires et de déraisonnables.

La Cour d'appel fédérale a maintenu la décision du Conseil[20]. Elle a jugé que cette interprétation des mots «d'une manière discriminatoire» de l'alinéa 95g), de manière à englober l'imposition de ce type de sanction, n'était pas déraisonnable.

Dans **Michael Ladds** c. **Syndicat du transport**[21], la Cour d'appel fédérale a maintenu une décision du Conseil dans laquelle celui-ci avait rejeté une plainte fondée sur l'article 37 du Code[22] et elle a jugé que le Conseil n'avait pas commis d'erreur manifestement déraisonnable.

Le plaignant travaillait comme chauffeur d'autobus jusqu'au jour de son congédiement. Son syndicat avait alors présenté un grief aux trois paliers de la procédure de règlement des griefs. Comme le prévoyait les statuts du syndicat, le syndicat avait soumis la question à ses membres afin qu'ils décident si le grief devait être renvoyé à l'arbitrage. Les membres avaient voté contre le renvoi du grief à l'arbitrage, et ce, malgré une opinion juridique qui concluait que les chances d'obtenir gain de cause se situaient entre 50 % et 75 %.

Devant le Conseil, le plaignant avait allégué que la décision du syndicat était motivée par le fait qu'il avait participé à des campagnes organisées par un syndicat rival pour supplanter le syndicat accrédité.

Le Conseil avait conclu que rien dans le processus suivi par le syndicat ni dans la façon dont les membres avaient envisagé la question n'était discriminatoire, arbitraire ou de mauvaise foi. Il avait précisé qu'il n'y avait rien de mal en soi à ce que les membres du syndicat décident eux-mêmes si une question quelconque devait être renvoyée à l'arbitrage.

De plus, étant donné la participation de 80 personnes au vote lors de cette réunion, le Conseil avait tenu compte de ce processus pour déterminer l'issue de la plainte. Il avait évalué globalement le contexte dans lequel le syndicat était arrivé à ce résultat. Après avoir entendu les témoignages des membres, il avait conclu que la réunion s'était déroulée normalement et que les membres n'avaient pas fait fi du bien-fondé du grief.

L'affaire **Terminaux Portuaires du Québec Inc.** v. **C.U.P.E.**[23] concerne une accréditation régionale dans le secteur du débardage, rendue en vertu de l'article 34 du Code. Cette demande de révision judiciaire présentée par l'employeur TPQ fait suite à la décision du Conseil d'accréditer le SCFP comme agent négociateur des débardeurs de Trois-Rivières et de Bécancour[24]. L'ordonnance d'accréditation mentionnait l'Association des employeurs maritimes (AEM), le représentant des employeurs, sans identifier chacun des employeurs visés par cette ordonnance.

Devant la Cour d'appel fédérale, TPQ a allégué deux principaux motifs de révision. D'une part, il a prétendu que le Conseil avait excédé sa compétence en accueillant une demande d'accréditation visant le représentant désigné par les employeurs plutôt que chacun des employeurs. Et d'autre part, il a soutenu que le Conseil avait excédé sa compétence en n'ordonnant pas aux employeurs de choisir un représentant une fois la nouvelle accréditation accordée.

Pour leur part, l'AEM et le SCFP ont allégué que, dans le contexte de ce dossier, la mention de l'AEM à titre d'employeur ne constituait qu'un vice de procédure. En effet, cette ordonnance constituait en fait la deuxième accréditation pour les employés du secteur en cause et

déclinait avoir la compétence constitutionnelle à l'égard de l'employeur en cause.

Dans le cadre d'une plainte de pratique déloyale fondée sur le sous-alinéa 184(3)a)(i) (maintenant 94(3)a)(i)) du Code, le Conseil devait déterminer l'identité du véritable employeur des employés visés. Ces employés étaient des préposés à l'entretien et des chauffeurs des véhicules qui assurent le transbordement des passagers à l'aéroport Mirabel. Ces véhicules appartenaient à Transports Canada, mais ils étaient entretenus et exploités par une compagnie privée en vertu d'un contrat à durée déterminée octroyé au moyen d'appels d'offres publics. La compagnie Tecksol Inc. avait obtenu ce contrat en 1988, succédant ainsi à la compagnie Cafas Inc.
Certains employés de Cafas Inc. qui n'avaient pas été embauchés par Tecksol Inc. avaient déposé une plainte de pratique déloyale alléguant que Tecksol Inc. avait refusé de les embaucher en raison de leurs activités syndicales chez Cafas Inc.

À la suite d'une audience, le Conseil avait conclu que le véritable employeur en affaire n'était pas Tecksol Inc., mais bien Transports Canada. Étant donné qu'il n'avait pas compétence sur Transports Canada, le Conseil avait rejeté la plainte[13].

La Cour d'appel fédérale a jugé que le Conseil avait rendu une décision manifestement déraisonnable lorsqu'il avait déterminé que le véritable employeur des préposés était Transports Canada. Selon la Cour, une personne ne pouvait pas être un employé de l'État canadien sans qu'il y ait eu nomination expresse ou engagement formel dûment autorisé par la loi. La Cour a tiré cette conclusion à partir de sa lecture de l'affaire mettant en cause Econosult[14] rendue par la Cour suprême du Canada. La Cour a ajouté qu'une distinction entre le secteur public et le secteur privé était nécessaire. Dans le secteur privé, il était possible d'inférer l'existence d'une relation employeur-employé à partir d'une situation de fait. Cependant, dans le secteur public, un tel raisonnement était impossible sur le plan juridique.

La Cour a cependant reconnu que le Conseil avait appliqué les bons critères pour identifier qui était un employeur au sens du Code. Cependant, elle a jugé que la prémisse de départ du Conseil était fausse: en l'espèce, les préposés des véhicules n'avaient pas fait l'objet d'une nomination expresse ou d'un engagement formel de la part du gouvernement fédéral et ils ne pouvaient donc pas être des «employés» du gouvernement.

Dans une affaire concernant la Société Radio-Canada[15], le syndicat, l'Alliance des artistes canadiens du cinéma, de la télévision et de la radio, avait saisi le Conseil d'une plainte fondée sur l'alinéa 94(1)a) du Code. Le syndicat avait allégué que l'employeur était intervenu illégalement dans l'administration du syndicat en exigeant que M. Goldhawk, animateur de radio, démissionne de la présidence du syndicat afin de conserver son poste.

Les faits de cette affaire se résument de la façon suivante. À l'automne 1988, M. Goldhawk, en sa qualité de président, avait fait paraître un article dans le journal du syndicat dans lequel il rappelait la position du syndicat contre l'Accord de libre-échange canado-américain et invitait les membres à profiter de la campagne électorale en cours pour se mobiliser contre l'entente. À cette époque, M. Goldhawk animait une émission radiophonique d'affaires publiques où la question du libre-échange y était régulièrement débattue. L'employeur avait par la suite exigé que M. Goldhawk démissionne de son poste de président du syndicat ou de son poste d'animateur à la radio. Il avait soutenu que sa politique journalistique, élaborée en fonction des obligations imposées par la Loi sur la radiodiffusion[16], exigeait une stricte neutralité de la part de ses journalistes. Ceux-ci devaient donc s'abstenir de toute déclaration partisane.

Le Conseil avait conclu que l'employeur avait enfreint l'alinéa 94(1)a) du Code. Il avait précisé que l'application de cette disposition repose sur un test objectif qui tient compte de l'effet des mesures prises par l'employeur sur les activités syndicales licites exercées par les employés ou leur syndicat. Le Conseil avait conclu entre autres que M. Goldhawk, lorsqu'il avait signé en sa qualité de président du syndicat l'article jugé controversé par l'employeur, s'était livré à une activité syndicale liée à la représentation des membres du syndicat et protégée par l'alinéa 94(1)a): l'article était relié aux intérêts de la collectivité du syndicat et n'était ni téméraire ni malveillant. Il avait ajouté que, en appliquant strictement sa politique journalistique, l'employeur n'avait pas tenté de concilier ses intérêts légitimes avec les droits syndicaux de ses employés et les droits du syndicat de choisir ses dirigeants.

La Cour d'appel fédérale[17] a jugé que l'interprétation de l'alinéa 94(1)a) relevait de la compétence du Conseil et que celui-ci n'avait pas commis d'erreur manifestement déraisonnable en concluant que la décision de l'employeur constituait de l'intervention dans l'administration du syndicat. La Cour a ajouté que, selon la jurisprudence du Conseil, l'employeur devait démontrer un lien de causalité entre le mobile et la mesure prise. La conclusion du Conseil selon laquelle la violation de sa politique journalistique ne justifiait pas

L'affaire **Re Code canadien du travail**[1] a soulevé la question de la compétence du Conseil à l'égard des relations de travail des employés civils travaillant dans une base navale américaine située à Terre-Neuve. Le Conseil avait reçu une demande d'accréditation du syndicat, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), qui cherchait à représenter un groupe de civils canadiens, employés à titre de personnes de métier. Ces derniers effectuaient la majeure partie des travaux d'entretien à la base.

En réponse à la demande d'accréditation, le ministère de la Défense des États-Unis avait prétendu que le Conseil n'avait pas compétence en raison de l'immunité de juridiction dont il bénéficiait en vertu de la Loi sur l'immunité des États[2]. Le Conseil avait rejeté cette objection en s'appuyant sur une disposition de la loi prévoyant que l'État étranger ne bénéficiait pas de l'immunité lorsque ses actions portaient sur des activités commerciales[3]. L'embauchage des employés visés par la demande constituait selon le Conseil une «activité commerciale» au sens de la Loi. Étant donné le caractère exceptionnel de cette affaire, il avait soumis par renvoi la question à la Cour d'appel fédérale. Cette dernière a maintenu la décision du Conseil[4].

Divisée sur cette question[5], la Cour suprême du Canada, quant à elle, a jugé que l'embauchage dans une base militaire d'un État étranger ne constituait pas une «activité commerciale» et a donc jugé que le ministère de la Défense des États-Unis bénéficiait de l'immunité de juridiction devant les tribunaux canadiens et donc devant le Conseil[6]. La majorité de la Cour suprême a précisé que l'analyse de l'exception de l'«activité commerciale» nécessitait un examen en deux étapes: la Cour devait déterminer la nature du travail fait à la base et ensuite examiner si la demande d'accréditation «portait sur» cette activité.

Pour qualifier l'activité, la Cour a tenu compte de l'ensemble du contexte, de la nature de l'activité et de son objet. Elle a conclu que le travail fait à la base avait à la fois une facette commerciale et une facette souveraine. En effet, d'une part, l'embauchage constitue en général une activité commerciale, mais l'organisation du travail à la base qui relève du commandant touche au coeur même du fonctionnement de la base et confère à l'activité un aspect souverain[7].

La Cour suprême a ensuite précisé que, pour appliquer l'exception de l'«activité commerciale», les procédures d'accréditation devaient toucher à l'activité commerciale d'une façon plus qu'accessoire. Reconnaissant l'existence d'un certain lien entre les contrats de travail ou l'embauchage (aspect commercial) et les procédures d'accréditation, la majorité a constaté que l'impact des procédures sur la gestion de la base (aspect souverain) était beaucoup plus important. Selon la Cour, cet impact avait pour effet de forcer la négociation collective et de permettre au Conseil de s'ingérer de différentes façons dans les affaires internes de la base. Elle a jugé qu'il s'agissait là d'une atteinte inacceptable à la souveraineté de l'État étranger.

Dans **Siegfredo Banico** v. **Canadian Merchant Service Guild et al.**[8], le requérant a demandé la révision judiciaire d'une décision du Conseil qui rejetait sa demande de réexamen. Le Conseil avait rejeté la plainte fondée sur l'article 69 du Code et avait décidé, en vertu du paragraphe 98(2) du Code, de ne pas tenir d'audience. En effet, il estimait que les observations écrites des parties et le rapport de l'agent étaient suffisamment complets. Le requérant avait, par la suite, présenté une demande de réexamen que le Conseil avait rejetée[9].

La Cour d'appel fédérale, quant à elle, a rejeté la demande de révision judiciaire sans publier de motifs.

Dans **William Dowe** v. **Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers et al.**[10], le requérant a demandé la révision judiciaire d'une décision du Conseil par laquelle le syndicat était accrédité à l'égard de l'unité suivante: «tous les propriétaires-exploitants et chauffeurs pour les propriétaires-exploitants à l'emploi de Econo Line, Division de Midland Transport Limited, travaillant à partir de Dieppe (Nouveau-Brunswick), à l'exclusion du directeur, du directeur adjoint et du répartiteur»[11].

Devant la Cour d'appel fédérale, le requérant a d'abord soutenu que le Conseil avait enfreint les règles de justice naturelle en refusant de tenir une audience. La Cour a rejeté cet argument et a conclu que le Conseil avait respecté les règles de justice naturelle puisqu'il avait donné à toutes les parties intéressées la possibilité de présenter des observations dans ce dossier.

Le requérant a ensuite allégué que le Conseil avait refusé d'exercer sa compétence en décidant de ne pas tenir un scrutin de représentation. La Cour a également rejeté cet argument. Elle a souligné que le syndicat avait rempli toutes les conditions nécessaires à l'accréditation. La Cour a donc jugé que le Conseil avait agi dans le cadre de sa compétence en procédant de cette manière à l'accréditation.

Dans **Canada (Procureur général)** c. **Gaboriault**[12], la Cour d'appel fédérale a été saisie d'une demande présentée par le Procureur général et les plaignants en vue de réviser une décision du Conseil dans laquelle il

1. **Services de surveillance SGS Inc.** (1992), 87 di 127 (CCRT n° 923)

2. **E.S.F. Limited** (1992), 88 di 185 (CCRT n° 949)

3. **Butler Aviation of Canada Limited** c. **Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéro-astronautique**, [1975] C.F. 590; et (1975), 76 CLLC 14,008

4. **Rowan Canada Limited** (1992), 89 di 128; et 92 CLLC 14,537 (CCRT n° 961)

5. **Société Radio-Canada** (1991), 87 di 63; et 92 CLLC 16,036 (CCRT n° 926)

6. **Société Radio-Canada** (1991), 84 di 1 (CCRT n° 846)

7. **Société Radio-Canada** (1992), 89 di 1 (CCRT n° 954)
8. **Société Radio-Canada** (1992), 89 di 86 (CCRT n° 959)

9. **Transport de l'Est Inc.** (1992), 90 di 214 (CCRT n° 987)

10. **Télé-Métropole** (1992), 88 di 205 (CCRT n° 951)

11. **Nolisair International Inc. (Nationair Canada)** (1992), 90 di 144 (CCRT n° 980)

12. **Canadien Pacifique Limitée** (1992), 88 di 126 (CCRT n° 944). Le Conseil a également combiné d'autres unités dans le cas de deux autres demandes présentées par des employeurs pour des raisons similaires. Voir **Compagnie de chemins de fer nationaux du Canada** (1992), 88 di 139 (CCRT n° 945); et **Chemin de fer Quebec North Shore & Labrador** (1992), 90 di 110; et 93 CLLC 16,020 (CCRT n° 978).

13. **Musée canadien des civilisations** (1992), 87 di 185; et 92 CLLC 16,045 (CCRT n° 928)

14. **Martin J. Doyle** (1993), 93 CLLC 16,028; décision du CCRT n° 990, non encore rapportée en français

15. **Luc Gagnon** (1992), 88 di 52 (CCRT n° 939)

16. **Nathalie Lapointe et autres** (1992), 88 di 209 (CCRT n° 952)

17. **Dan Reid et autres** (1992), 90 di 58 (CCRT n° 972)

18. **Thomas I. Reid et autre** (1992), 87 di 150; et 92 CLLC 16,035 (CCRT n° 925)

19. **Thomas I. Reid et autre** (1991), 85 di 169; 15 CLRBR (2d) 282; et 91 CLLC 16,001 (CCRT n° 880)

20. **Société canadienne des postes** (1992), 87 di 206; et 16 CLRBR (2d) 290 (CCRT n° 930)

21. **Transport de l'Est Inc.**, supra, note 9

22. **Nolisair International Inc. (Nationair Canada)** (1992), 89 di 94 (CCRT n° 960)

23. **Muir's Cartage Ltd. et Société canadienne des postes** (1992), 89 di 12; 17 CLRBR (2d) 182; et 92 CLLC 16,060 (CCRT n° 955)

24. **Rogers Cable T.V. Ltd. (Hamilton)** (1992), 88 di 84 (CCRT n° 942)

25. **Terminaux Portuaires du Québec Inc. et autres** (1992), 89 di 194; et 93 CLLC 16,036 (CCRT n° 968)

26. **Hudson Bay Mining and Smelting Co., Ltd.** (1993), 93 CLLC 16,023; décision du CCRT n° 999, non encore rapportée en français

27. **Hudson Bay Mining and Smelting Co., Ltd.** (1992), 89 di 50 (CCRT n° 956)

autre employeur, ont choisi l'Association des employeurs maritimes (AEM). Étant donné ce désaccord, le Conseil, conformément au paragraphe 34(4), a désigné l'AEM pour représenter tous les employeurs visés par l'accréditation du SCFP à l'égard des débardeurs oeuvrant dans les ports de Trois-Rivières et Bécancour[25]. Le Conseil a établi les critères d'application dont il a tenu compte avant de rendre sa décision: (1) volonté exprimée par les employeurs; (2) expérience pertinente dans le secteur ou un secteur comparable; (3) capacité matérielle de desservir de nombreux employeurs; (4) capacité d'assumer les obligations patronales existantes; (5) présence de mécanismes permettant aux employeurs de régler des conflits; et (6) capacité du représentant de s'acquitter immédiatement des obligations prévues par le Code. Aux termes du paragraphe 34(5), le «représentant patronal» désigné se voit explicitement investi **par la loi**, et non par les employeurs qu'il représente, du pouvoir de lier tous les employeurs visés. À l'audience, le Conseil a rejeté une demande d'ajournement présentée par TPQ car il jugeait mal fondées les objections de TPQ, lesquelles s'inspiraient d'une interprétation erronée de la notion de «représentant patronal» au sens du Code. Il ne voyait pas de quelle façon les critères d'indépendance, d'impartialité, de loyauté et de confiance pourraient empêcher les employeurs de comparaître par l'entremise de la personne de leur choix en vertu de dispositions du Règlement et du Code.

Réexamen

L'affaire **Hudson Bay Mining and Smelting Co., Ltd.**[26] réexamine la décision n° 956[27]. Siégeant en séance plénière, le Conseil devait déterminer si le paiement de 5 $ versé par les employés se conformait à l'article 24 du Règlement. Pendant la campagne de recrutement, le syndicat avait remis 5 $ aux employés qui avaient déjà versé cette somme et qui avaient signé une première carte ainsi qu'une deuxième carte de membre; ces derniers avaient ensuite remis l'argent au syndicat en guise de frais d'adhésion. Le banc initial avait jugé que ce paiement satisfaisait aux exigences de l'article 24 du Règlement et avait accepté la preuve d'adhésion soumise par le syndicat. Selon la majorité du Conseil réuni en séance plénière, ce paiement ne respectait pas les exigences en question, parce que les employés n'avaient pas personnellement effectué un véritable paiement et que le seul paiement véritable avait été effectué pendant la première campagne de recrutement, soit en dehors des délais prescrits. L'affaire a donc été renvoyée au banc initial pour qu'il révise sa décision.

La minorité était d'avis qu'une enquête du Conseil doit porter sur les désirs des employés et non sur la façon dont le versement des frais d'adhésion est effectué, et ce, surtout si le syndicat ne tente pas de contourner les exigences prévues par le Règlement. À son avis, le processus devrait être moins formaliste pour donner aux travailleurs non syndiqués la possibilité de participer à la négociation collective.

l'espèce a amené le Conseil à conclure que l'employeur avait en fait posé des gestes qui avaient favorisé la formation du syndicat de boutique et avaient nui au syndicat requérant. Il a donc rejeté la demande d'accréditation du syndicat de boutique parce que ce dernier était dominé ou influencé par l'employeur. Il a annulé le scrutin de représentation tenu plus tôt et a délivré un certificat en faveur du syndicat requérant.

Dans **Nollsair International Inc. (Nationair Canada)**[22], le Conseil a fait droit à la plainte de négociation de mauvaise foi du syndicat. Il a conclu que l'employeur avait enfreint les dispositions de l'alinéa 50a) lorsqu'il avait refusé de signer la convention collective prétextant qu'il était incapable de payer la rétroactivité et les nouveaux taux de salaire à la suite de la perte du contrat de prestation des services d'agents passagers et lorsqu'il avait exigé l'ajout de conditions non préalablement négociées comme condition pour signer la convention collective. D'après la preuve produite, Sol-Air avait accepté une entente de principe sans savoir si elle pouvait l'appliquer. Le Conseil a ordonné notamment à Sol-Air de soumettre par écrit au syndicat les modifications qu'elle aurait présentées si elle n'avait pas perdu le contrat et de verser les montants dus à titre de rétroactivité conformément aux dispositions du projet de convention collective.

Le Conseil a rejeté la plainte déposée par le Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP) et selon laquelle Nationair, Sol-Air et M.Y. Air Sol avaient enfreint les articles 94 et 96, en congédiant ou en refusant d'embaucher les personnes qui avaient travaillé pour Sol-Air jusqu'à la perte du contrat. Il a conclu que Sol-Air était le véritable employeur et a affirmé qu'il ne ferait pas de déclaration d'employeur unique. Cependant, il a fait droit à la plainte d'une employée fondée sur le sous-alinéa 94(3)a)(i) puisque M.Y. Air Sol avait refusé de l'embaucher en novembre 1990 parce qu'elle occupait alors la fonction de présidente du syndicat. Il a déclaré que l'employeur successeur est lié par cette décision en application de l'alinéa 44(2)d) et a ordonné qu'elle soit embauchée et dédommagée.

Le SCFP a prétendu que les Teamsters avaient enfreint les dispositions des alinéas 95a) et b) du Code en tentant d'obliger M.Y. Air Sol à négocier une convention collective bien qu'ils n'aient pas eu le statut d'agent négociateur ou qu'ils aient su qu'un autre agent négociateur représentait les employés. La Conseil a rejeté la plainte parce qu'elle était sans fondement. Il a constaté que l'agent négociateur accrédité avait négocié collectivement avec le véritable employeur, et avait donc respecté les obligations prévues dans le Code.

Vente d'entreprise

Dans **Muir's Cartage Ltd. et Société canadienne des postes**[23], le Conseil a jugé qu'il avait compétence pour statuer sur les demandes fondées sur les articles 35 et 44 parce que Muir's Cartage Ltd., qui exécute un contrat pour le compte de la Société canadienne des postes, relevait de la compétence fédérale.

Le SPC cherchait à obtenir une déclaration selon laquelle la Société et Muir's constituaient un employeur unique. Selon le Conseil, les cinq conditions indispensables pour donner lieu à une déclaration d'employeur unique aux termes du Code étaient remplies, mais il ne lui apparaissait pas opportun de faire une déclaration d'employeur unique. La décision de la Société de faire exécuter certains de ses services par Muir's n'avait pas compromis les droits de négociation détenus par le syndicat et n'était pas motivée par le désir d'échapper aux dispositions du Code. Elle avait été prise pour des raisons d'efficacité. Le Conseil a jugé que le transfert de services postaux à Muir's ne constituait pas le transfert d'une entreprise en tant qu'entreprise active. Muir's a organisé le travail que lui a cédé la Société en se servant de son expertise et de ses propres dirigeants. Il n'y a pas eu vente d'entreprise ou de partie d'entreprise au sens du Code. La demande a donc été rejetée.

Révocation

Dans **Rogers Cable T.V. Ltd. (Hamilton)**[24], il a été allégué que l'employeur s'était livré à des pratiques déloyales de travail contre le syndicat et contre les partisans de celui-ci afin de le saper en encourageant les employés à demander la révocation de son accréditation. Le Conseil a jugé que, parce que l'employeur avait eu recours à diverses tactiques (mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement) pour montrer clairement aux employés que les partisans n'étaient pas bien vus de la direction, la pétition qui accompagnait la demande de révocation (la deuxième déposée dans une période de 12 mois par la même personne) ne représentait pas réellement les désirs des employés et ne pouvait être considérée comme une demande de révocation valide qui pourrait l'inciter à ordonner un scrutin. Il a rejeté la demande et a ordonné à l'employeur de remédier à la situation.

Demande fondée sur l'article 34 du Code

Par suite de l'accréditation du SCFP en 1992, le Conseil a ordonné aux employeurs de choisir collectivement un représentant. La plupart des employeurs, à l'exception de Terminaux Portuaires du Québec Inc. (TPQ) et d'un

suite de la fusion de ces deux compagnies. Ils ont allégué que le syndicat avait manqué à son devoir de représentation juste en refusant de déposer un grief concernant la reconnaissance de leur ancienneté. Le syndicat a dit avoir refusé d'agir de la sorte en conformité avec la décision prise par son assemblée. Par conséquent, Purolator n'avait pas reconnu intégralement les états de service des plaignants. À la suite d'une grève à laquelle avaient participé les plaignants, la convention collective entre Purolator et le syndicat avait été renouvelée sans changement à la clause d'ancienneté. Plus tard, des employés non syndiqués de Purolator avaient été intégrés dans l'unité de négociation; Purolator avait reconnu intégralement leurs états de service en conformité avec la décision prise par l'assemblée du syndicat. Selon les plaignants, le syndicat leur a nié le droit de contester prévu par la convention collective. D'après la preuve présentée, le syndicat ne connaissait pas tous les faits mais n'avait rien fait pour remédier à cette situation. Le Conseil a jugé que le syndicat n'avait pas fait enquête sur l'affaire, avait fait preuve de négligence grossière et avait agi de façon arbitraire. Il a ordonné au syndicat de présenter un grief, de renvoyer au besoin l'affaire à l'arbitrage, de payer les honoraires de l'avocat, s'il y a lieu, et de payer toute somme imposée par l'arbitre à Purolator.

Dans **Dan Reid et autres**[17], il est question de négociation d'ententes spéciales dans le secteur ferroviaire. Ce sont les différents revenus garantis aux employés du service de ligne (travail itinérant) et à ceux du service de manoeuvre (travail plus stable) qui ont donné lieu à la plainte. Les plaignants, qui sont affectés au service de manoeuvre, avaient d'abord réclamé un redressement du Conseil et lui avaient demandé de retarder la mise en vigueur de l'entente, mais celui-ci a rejeté cette demande parce qu'à son avis il n'avait pas compétence pour le faire. Puis ils ont demandé que le Conseil déclare que l'entente était nulle et non avenue, parce qu'elle ne traitait pas tout le monde équitablement et que le syndicat ne les avait pas bien représentés pendant les négociations. Le Conseil a tranché la plainte sans tenir d'audience publique en conformité avec le paragraphe 98(2) du Code. Il a jugé que le syndicat n'avait pas agi de façon répréhensible lorsqu'il a négocié l'entente spéciale. Il a donc rejeté la plainte parce qu'elle n'était pas fondée.

Dans **Thomas I. Reid et autre**[18], le Conseil réuni en séance plénière a rejeté une demande de réexamen d'une décision[19] dans laquelle la majorité du banc initial avait jugé que les plaignants avaient refusé de faire du piquetage pour appuyer une grève illégale et que le fait que le syndicat ne leur avait pas versé de prestations de grève constituait une forme de sanction en violation du Code. Selon la minorité du banc initial, comme le piquetage n'est pas réglementé par le Code, on ne pouvait prétendre qu'ils avaient refusé d'accomplir un acte contraire au Code, et le fait qu'ils n'avaient pas reçu de prestations de grève faute de s'être acquittés de fonctions de grève ne pouvait être interprété comme une sanction.

Dans le dossier de réexamen, le Conseil devait déterminer si oui ou non le refus de verser des prestations aux plaignants constituait une violation de l'alinéa 95h) du Code. La majorité du Conseil a jugé que la décision d'un syndicat de refuser de verser des prestations de grève peut être considérée comme une mesure disciplinaire et que, dans certaines circonstances, le piquetage peut constituer une grève ou activité concertée de la part des employés en vue de réduire la production et peut être une activité contraire au Code, même si ce dernier ne fait aucune mention de piquetage. Selon la minorité, les plaignants devaient satisfaire à certaines conditions et, puisqu'ils ne s'étaient pas conformés aux règles en refusant de faire du piquetage, ils n'avaient pas droit aux prestations. La minorité aurait adopté une ligne directrice selon laquelle il incombe au plaignant de démontrer que le geste exigé est en lui-même contraire au Code.

Dans **Société canadienne des postes**[20], des employés affectés à un service de poste prioritaire et à un établissement de traitement du courrier en Colombie-Britannique ont participé à des grèves tournantes légales, et l'employeur leur a interdit l'accès au lieu de travail. Le syndicat a prétendu que les gestes posés par l'employeur constituaient des sanctions et des mesures disciplinaires imposées aux employés parce que ces derniers avaient participé à une grève légale, en violation du sous-alinéa 94(3)a)(vi) du Code. Le Conseil a jugé que les gestes posés par l'employeur, soit refuser de donner du travail ou imposer des suspensions aux «grévistes», étaient des moyens de pression pour obliger l'autre partie à conclure une entente et constituaient en fait un lock-out, et non une mesure disciplinaire; ils n'enfreignaient donc pas ledit sous-alinéa.

Dans une plainte liée à deux demandes d'accréditation[21], le syndicat requérant a allégué que l'employeur avait enfreint le paragraphe 94(1) du Code lorsqu'il avait participé à la formation d'un syndicat de boutique. Le club social, auquel appartenaient employés et patrons, disposait de l'argent nécessaire à la mise sur pied du syndicat de boutique, et son président servait d'intermédiaire. Certains travaux n'avaient repris qu'une fois le syndicat de boutique dûment formé. Et des problèmes qui avaient fait l'objet de discussions à une réunion du syndicat requérant avaient été résolus. L'application du Code et de la jurisprudence aux faits de

permet de tels regroupements en dehors de maraudages formels, aux termes de l'article 18 du Code.

Employés de remplacement

Dans une affaire[11], le Conseil a rejeté une demande d'accréditation présentée par l'Union indépendante des agents de bord de Nationair en vue de représenter les agents de bord de Nolisair International Inc. (Nationair Canada) ainsi que les personnes embauchées pour remplacer ces employés pendant un lock-out. Le Conseil a jugé que les personnes qui remplacent des employés en grève ou en lock-out ne peuvent pas participer au remplacement d'un agent négociateur lorsque cette question se pose pendant une grève ou un lock-out et que l'Union n'avait donc pas la représentativité requise à l'appui de sa demande d'accréditation.

Révision globale d'unités

Le Conseil a tranché une demande de révision présentée par Canadien Pacifique Limitée et visant la structure de sept unités de négociation comprenant ses employés de métier d'atelier. Soulignant le chevauchement considérable des tâches, les responsabilités de supervision communes, les contacts opérationnels entre les membres de différentes unités, la similitude des conditions de travail contenues dans les différentes conventions collectives et l'existence de règles juridictionnelles archaïques prévues dans les conventions collectives qui entravent la répartition des tâches se rattachant aux divers métiers exercés dans le secteur ferroviaire, il en est arrivé à la conclusion qu'une seule unité de négociation permettrait d'assurer la négociation et l'application plus efficaces et plus cohérentes des conventions collectives[12].

Le Conseil a de nouveau, dans une décision partielle[13], combiné des unités de négociation à la demande d'un employeur lorsqu'il a jugé qu'une unité générale regroupant tous les employés à l'exclusion des chercheurs scientifiques et une unité regroupant les chercheurs scientifiques au Musée canadien des civilisations constituaient des unités habiles à négocier. Il s'est attardé, pour ce faire, à la nature des fonctions et aux modes d'exécution du travail des différentes catégories d'emploi. La demande lui avait été présentée par suite de l'entrée en vigueur de la Loi sur les musées (S.C. 1990, c. 3) qui a constitué en sociétés distinctes certains musées qui sont devenus des personnes morales mandataires de l'État et dont les relations de travail relèvent maintenant du Code.

Exemption religieuse

Le Conseil a rejeté une demande d'exemption de paiement des cotisations syndicales en raison de motifs religieux[14]. Le requérant, un catholique pieux, s'opposait à payer ses cotisations syndicales parce que son syndicat était affilié au Congrès du travail du Canada, un organisme qui s'était déclaré ouvertement en faveur du mouvement pro-choix sur la question d'avortement. Le Conseil a jugé qu'il n'y avait pas suffisamment de lien entre le requérant et les politiques du Congrès du travail du Canada pour justifier une telle exemption car il n'était pas convaincu que les croyances et convictions religieuses du requérant étaient authentiques et si fortes que l'emploi de ce dernier était en péril.

Plaintes

Dans **Luc Gagnon**[15], le plaignant, un agent de sécurité accusé de vol, avait été suspendu et puis congédié par son employeur. Il a déposé des griefs qui, à son avis, ont été traités de façon négligente par le syndicat. Il a donc déposé une plainte auprès du Conseil. En fait, le plaignant avait dû lui-même aller aux renseignements pour savoir où son dossier était rendu, car les représentants responsables ne le tenaient pas au courant. Le syndicat, en réaction aux plaintes déposées auprès du Conseil et de Travail Canada, s'est occupé des griefs, et le plaignant a retiré sa plainte. Lorsque le syndicat a décidé d'abandonner les griefs cependant, le plaignant a de nouveau déposé une plainte auprès du Conseil que ce dernier a rejetée car il était d'avis qu'il s'agissait d'un manque de communication. Le plaignant a ensuite présenté une demande de réexamen de cette décision du Conseil en invoquant l'existence de faits nouveaux. Le banc de révision a décidé de renvoyer l'affaire au banc initial. Après une évaluation des faits nouveaux, ce dernier a réexaminé sa décision initiale et a accueilli en partie la plainte. Le Conseil a conclu que, dans le cas de la plainte concernant le congédiement, il ne s'agissait pas d'un simple problème de communication, mais plutôt de conduite arbitraire et d'absence de représentation contraire à l'article 37. Toutefois, la décision d'abandonner les griefs à la suite d'une enquête sérieuse n'enfreignait pas l'article 37. Le Conseil a ordonné au syndicat de rembourser les dépenses raisonnables engagées par le plaignant, y compris les frais d'avocat, dans toutes les procédures entamées contre le syndicat.

L'ancienneté fait l'objet de la décision rendue dans **Nathalie Lapointe et autres**[16]. Les plaignants, des ex-employés de Gelco Express Ltée, sont devenus employés de Purolator Courrier Ltée (Purolator) à la

Compétence constitutionnelle

Dans **Services de surveillance SGS Inc.**[1], le Conseil a tranché la question de savoir si les activités d'échantillonnage, d'inspection et d'analyse de marchandises et d'articles échangés dans des opérations commerciales exécutées par Services de surveillance SGS Inc. (SGS) en faisaient une entreprise fédérale. Il a jugé que la confirmation de la quantité ou de la qualité des marchandises transportées par mer était un volet des opérations commerciales distinct du transport lui-même de ces marchandises et que les employés de SGS n'exerçaient aucune fonction de débardage. Il a donc conclu que les activités de SGS qui étaient visées par la demande d'accréditation présentée par le Syndicat international des débardeurs et magasiniers, section locale 518, ne relevaient pas de la compétence fédérale.

Le Conseil a également tranché la question de sa compétence constitutionnelle à l'égard des relations du travail chez E.S.F. Limited (E.S.F.)[2], une entreprise exerçant la fonction d'avitaillement d'aéronefs en carburant à l'aéroport d'Edmonton. Il a jugé que les activités d'E.S.F. relevaient de la compétence fédérale en matière d'aéronautique, fondant sa décision sur celle de la Cour fédérale dans **Butler Aviation of Canada Limited**[3] et a rendu l'ordonnance d'accréditation demandée par la section locale 362 du syndicat des Teamsters.

Dans **Rowan Canada Limited**[4], le Conseil devait décider si le personnel affecté à une plate-forme de forage mobile dans la région pétrolifère au large de la Nouvelle-Écosse relevait de sa compétence en matière de relations de travail, compte tenu de la Loi de mise en oeuvre de l'Accord Canada - Nouvelle-Écosse sur les hydrocarbures extracôtiers (S.C. 1988, c. 28). Le Conseil a jugé qu'il n'avait pas compétence car la plate-forme en question était bien un ouvrage en mer fixé en permanence sur le sol marin extracôtier, satisfaisant ainsi aux critères énoncés au paragraphe 157(4) de la Loi susmentionnée selon lesquels ce genre d'ouvrage relève de la Trade Union Act de Nouvelle-Écosse. Il a également rejeté l'argument du syndicat selon lequel le paragraphe 157(4) constituait une délégation inconstitutionnelle de pouvoirs à une province.

Demandes fondées sur l'article 32

Le Conseil a rendu une décision partielle dans une affaire portant sur cinq demandes d'accréditation, traitées comme une seule, présentées par le Canadian Council of Broadcast Unions (CCBU) à l'égard de divers groupes d'employés de la Société Radio-Canada[5], plus particulièrement: a) le personnel affecté à la réalisation et à la présentation; b) le personnel technique, de métiers et manoeuvres; et c) le personnel de supervision. Il a d'abord reconnu le statut de regroupement de syndicats du requérant, mais a refusé de l'accréditer parce qu'il était d'avis que les statuts du regroupement avaient pour effet de maintenir les catégories déjà en place à la Société et d'ainsi perpétuer les «luttes de jurisdiction», ce qu'il avait tenté d'éliminer dans une décision précédente[6]. Il a ensuite invité le CCBU à revoir sa structure, sinon sa demande serait rejetée. Ce dernier a revu ses statuts et les a présentés une deuxième fois, mais le Conseil a jugé qu'à nouveau les statuts du CCBU ne maintenaient pas l'intégrité et le fonctionnement de l'unité de négociation que le Conseil avait jugée habile à négocier auparavant[7].

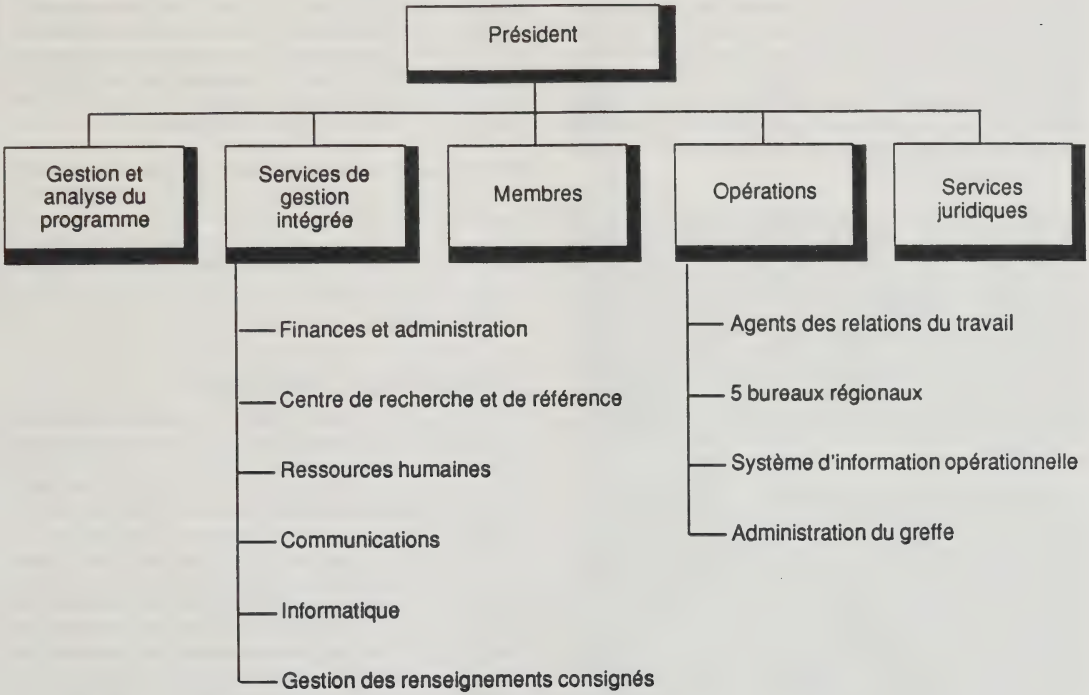
Le CCBU a ensuite présenté une demande de réexamen de la décision n° 954 mettant en cause la nature et l'étendue du pouvoir discrétionnaire du Conseil prévu à l'article 32 du Code. Le Conseil a rejeté cette demande[8] parce qu'il était d'avis que le banc initial avait bien appliqué les politiques du Conseil et bien interprété l'article 32.

Domination de l'employeur

Le Conseil a traité une plainte de pratique déloyale de travail liée à deux demandes d'accréditation présentées par le Syndicat international des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et de commerce (TUAC) et par l'Association des travailleurs de Transport de l'Est Inc. à l'égard d'employés de Transport de l'Est Inc. Il a jugé que les allégations du TUAC selon lesquelles l'employeur avait participé à la formation de l'association rivale étaient fondées et a conclu que l'Association était dominée ou influencée par l'employeur à un point tel que son aptitude à représenter les employés dans le cadre des négociations collectives était compromise. Il a donc rejeté la demande de l'Association et a accrédité le TUAC[9].

Maraudage

Le Conseil a agréé une demande[10] non contestée du Syndicat de l'information de Télé-Métropole qui cherchait à déloger deux syndicats accrédités à l'égard de deux unités d'employés de Télé-Métropole et à réunir en une seule ces deux unités. Même s'il est d'usage de ne pas modifier l'unité à l'occasion d'un maraudage, rien dans le Code ne l'interdit. Le Conseil a apporté des distinctions entre des demandes qui visent à **scinder** des unités et celles qui visent à en **regrouper** puisqu'il


Président
Gestion et analyse du programme
Services de gestion intégrée
Membres
Opérations
Services juridiques
Finances et administration
Centre de recherche et de référence
Ressources humaines
Communications
Informatique
Gestion des renseignements consignés
Agents des relations du travail
5 bureaux régionaux
Système d'information opérationnelle
Administration du greffe

La division de la **Gestion des renseignements consignés** est responsable de la gestion globale des documents du Conseil. Inclus dans ses responsabilités sont la conception, l'élaboration et la mise à jour du système de classification par matières du Conseil; la prestation des services de gestion des documents; l'élaboration et la mise à jour de l'inventaire des renseignements détenus par le Conseil; la sécurité des renseignements et le programme de documents essentiels.

b) Services opérationnels

La Direction générale des **Services opérationnels** s'occupe des fonctions d'enquête et de médiation du Conseil ainsi que du traitement et de la gestion de toutes les affaires. Les agents des relations du travail des cinq bureaux régionaux au Canada (Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg et Toronto) et de l'administration centrale à Ottawa se chargent des enquêtes et de la médiation. Ils assument également un rôle consultatif et éducatif auprès du milieu des relations du travail et des parties qui font affaire avec le Conseil, en ce qui a trait au rôle, aux politiques, aux pratiques, aux procédures et à la jurisprudence du Conseil.

Chaque bureau régional est administré par un Directeur régional (greffier) qui relève du Directeur général (greffier en chef) à Ottawa.

La division des **Systèmes d'information opérationnelle,** une composante de la Direction générale, gère le système automatisé de gestion des affaires et recherche documentaire, compile les notes liminaires et les index des décisions du Conseil, et fournit d'autres services connexes. La gestionnaire de cette division est le coordonnateur désigné de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels et, à ce titre, se chargera de l'application de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels au sein du CCRT.

L'**Administration du greffe,** qui relève également de cette Direction générale, se charge de la prestation de services liés à l'administration de greffe aux bancs du Conseil avant, pendant et après les audiences publiques et les réunions à huis clos du Conseil. Le personnel, se composant de cinq agents de greffe, d'une secrétaire et du gestionnaire du service, exercent entre autres les fonctions suivantes: l'envoi de citations à comparaître, l'enregistrement des pièces justificatives, la préparation et l'envoi d'ordonnances et de décisions ainsi que la préparation d'un certain nombre de rapports qui sont nécessaires pour gérer les affaires et suivre leur cheminement.

En outre, la Direction générale assume un certain nombre de responsabilités subsidiaires, notamment l'entretien de relations avec d'autres ministères et organismes fédéraux et provinciaux en ce qui a trait aux questions d'intérêt commun ainsi que la préparation et l'envoi de certains documents d'information à l'intention du public.

c) Gestion et analyse du programme

La Direction générale de la **Gestion et de l'analyse du programme** est chargée de l'examen et de la mise à jour des pratiques et procédures opérationnelles du Conseil, de la vérification du processus de traitement des affaires, de l'examen de la performance opérationnelle et de la coordination du processus de réglementation. Elle examine également tous les nouveaux projets de loi déposés au Parlement afin de se tenir au fait de tous ceux qui pourraient toucher le milieu des relations du travail, le Conseil et le Code canadien du travail. Lorsqu'il y a des modifications au Code, la Direction générale coordonne les changements à apporter en matière de procédure pour pouvoir mettre en oeuvre ces modifications.

d) Services juridiques

Les **Services juridiques** se composent de trois conseillers juridiques, d'une adjointe administrative et juridique ainsi que d'une secrétaire juridique. Ils offrent aux membres du Conseil de même qu'à ses directions et services tous les conseils juridiques jugés nécessaires pour assurer la réalisation du mandat général du Conseil. Les conseillers juridiques représentent le Conseil dans la majorité des procédures de révision judiciaire.

fonctionnaires travaillaient au Conseil, dont 70 à l'administration centrale à Ottawa et 26 dans les bureaux régionaux.

Cette année, quelques changements ont été apportés à l'organigramme du Conseil. Ces changements n'ont en rien modifié sa nature ou ses responsabilités. Une des anciennes directions (Politique, planification et communications) a été scindée pour devenir une nouvelle direction générale (Gestion et analyse du programme) et une nouvelle direction (Communications). Le Conseil se compose maintenant des secteurs suivants: Services de gestion intégrée, Opérations, Gestion et analyse du programme, et Services juridiques (voir l'organigramme à la page 9).

a) Services de gestion intégrée

La Direction générale des **Services de gestion intégrée** est chargée de tous les services de soutien en matière d'administration et de finances du Conseil. Pour remplir son mandat, la Direction générale se compose des secteurs suivants: Finances et administration, Centre de recherche et de référence, Gestion des ressources humaines, Communications, Informatique ainsi que Gestion des documents.

La division des **Finances et de l'administration** s'occupe de la prestation de tous les services administratifs essentiels et des services de soutien notamment: traitement de textes, achats, comptabilité, reproduction, courrier et locaux. Elle prend également les dispositions nécessaires concernant les salles et les services pour les audiences publiques du Conseil.

Le **Centre de recherche et de référence** à Ottawa fournit, grâce à sa collection spéciale de dossiers, d'ouvrages, de périodiques et de systèmes en direct, toute une gamme de renseignements aux membres et aux employés du Conseil. En outre, il fait fonction d'organisme ressource dans le domaine des relations de travail auprès d'autres bibliothèques, d'étudiants, d'avocats et de chercheurs.

La division des **Ressources humaines** s'occupe de la classification, de la dotation, des relations de travail, de la formation et du perfectionnement, des programmes des langues officielles et d'équité en matière d'emploi, ainsi que de la paye et des avantages sociaux. De plus, elle se charge de la planification des ressources humaines, et ce, dans le cadre de la planification des stratégies, des opérations et du travail. Elle s'occupe également des questions de santé et de sécurité au travail ainsi que des programmes d'aide aux employés.

Le service des **Communications** joue un rôle important en ce qui a trait à la réalisation du mandat du Conseil. Il est responsable de la stratégie de communication ainsi que des programmes de révision et de publication du Conseil. Ces programmes visent à promouvoir la compréhension des relations de travail dans la sphère de compétence fédérale et à fournir des renseignements à jour concernant la jurisprudence du Conseil en matière de relations de travail.

Le service est également chargé de la production et de la distribution de tous les documents officiels, dans les deux langues officielles. Il offre des services de révision, de traduction et de consultation linguistique et fait fonction de liaison avec les médias.

Publications

Décisions/Information («dI»): publication trimestrielle et bilingue qui renferme les motifs des décisions rendues par le Conseil.

Le rôle du Conseil canadien des relations du travail: brochure bilingue qui décrit en termes simples les dispositions du Code canadien du travail et les pratiques du Conseil.

Circulaires d'information: série de circulaires portant sur des questions d'actualité et décrivant en termes simples les mécanismes du Conseil. À l'heure actuelle, huit circulaires sont mises à la disposition du public.

Sommaire des affaires: document contenant un résumé de toutes les décisions rendues par le Conseil au cours d'une période de deux mois et expliquant où en sont les procédures judiciaires concernant les dossiers du Conseil.

Il est également possible de se procurer un exemplaire d'une décision particulière dans les deux langues officielles, ainsi que des résumés bilingues de toute décision publiée par le Conseil.

Pour obtenir des renseignements concernant les publications du Conseil, il suffit de téléphoner ou d'écrire au Service des communications ou de s'y présenter en personne.

La division de l'**Informatique** se charge de l'automatisation de toutes les fonctions liées à l'exploitation et à l'administration du Conseil. Ce service s'occupe de la planification et de la mise en oeuvre en matière d'informatique, et gère l'acquisition de logiciel et de matériel, la formation et l'entretien, de même que les contrats de service à l'égard du matériel existant.

Michael Eayrs *(mandat se termine en novembre 1994)*

Depuis 1951, M. Eayrs a rempli diverses fonctions liées aux relations industrielles. Au début de sa carrière, il a acquis de l'expérience dans ce domaine un peu partout au Canada, aux États-Unis et en Jamaïque.

Avant sa nomination, M. Eayrs a occupé les postes suivants: directeur exécutif du Construction Employers' Coordinating Council of Ontario, membre de la Commission des relations de travail de l'Ontario, vice-président du Tripartite Construction Industry Advisory Board, membre du Comité sectoriel de la construction du Centre canadien du marché du travail et de la productivité.

En outre, il a fait fonction de conseiller en matière de législation ouvrière dans le secteur de la construction auprès de quelques ministres du Travail de l'Ontario; il a occupé également bon nombre de postes chargés de règlement de conflits dans cette province. En sa qualité de professeur adjoint à l'Université de Waterloo, il a donné le cours portant sur les relations de travail dans le secteur de la construction qui faisait partie du programme de maîtrise en construction.

François Bastien *(mandat se termine en janvier 1995)*

M. Bastien a une longue expérience dans le domaine du travail, ayant oeuvré pour la majeure partie de sa carrière à Travail Canada où il occupait dernièrement le poste de conseiller spécial auprès du sous-ministre. Auparavant, M. Bastien s'était intéressé au domaine du travail aux niveaux fédéral-provincial et international. Entre autres, il a été appelé à transiger avec le ministère japonais du Travail, le Conseil syndical du Commonwealth et l'OCDE. Au Canada, il a été actif dans le domaine des consultations entre le gouvernement fédéral et le monde syndical et patronal.

M. Bastien est diplômé de l'Université de Montréal (B.A.) et de l'Université d'Ottawa (M.A. et M.B.A.). Il est aussi diplômé du Collège canadien de la défense.

Mary Rozenberg *(mandat se termine en septembre 1995)*

M^me^ Rozenberg, nommée au Conseil en septembre 1990, a débuté sa carrière professionnelle dans l'enseignement comme éducatrice d'enfants d'âge préscolaire en 1975. En 1978, elle est devenue membre active du mouvement syndical et a occupé le poste de présidente de la section locale 1953 du Syndicat canadien de la Fonction publique de 1981 à 1984. Sa vaste expérience dans le domaine des relations de travail comprend la négociation et l'application de bon nombre de conventions collectives; l'organisation, la coordination et l'animation de conférences, de colloques et d'ateliers; l'instruction de divers cours au nom du SCFP, de la Fédération du travail de l'Ontario et du Congrès du travail du Canada, en plus de tâches liées aux relations de travail au sein de la Société canadienne des postes. M^me^ Rozenberg a exercé les fonctions d'agent des relations de travail à la Société des postes, dans la division de l'Atlantique (Halifax) et dans la division de York (Toronto), où elle s'occupait principalement des procédures de règlement des griefs et d'arbitrage. M^me^ Rozenberg était Membre de la Commission des relations de travail de l'Ontario de mai 1988 jusqu'à sa nomination au CCRT.

M^me^ Rozenberg détient un certificat en relations industrielles du Collège canadien des travailleurs, un diplôme en relations de travail du Humber College, un certificat en relations industrielles du Woodsworth College, de l'Université de Toronto, et un baccalauréat ès arts en relations du travail d'Atkinson College, de l'Université York.

Patrick H. Shafer *(mandat se termine en janvier 1998)*

Avant sa nomination au Conseil en janvier 1993, Patrick H. Shafer, d'Osgoode, en Ontario, occupait le poste de conseiller supérieur, santé et hygiène du milieu, à la GRC. Au cours de sa carrière de 31 ans au sein de la GRC, il a été affecté aux services de l'identité judiciaire, de l'information scientifique et de la santé. M. Shafer a acquis une vaste expérience dans le domaine de la santé et de la sécurité; il a participé aux activités relatives à la sécurité pendant les jeux olympiques tenus à Montréal, à l'enquête sur l'écrasement qui s'est produit à Gander et à des études sur l'incidence de cancer. Il a été affecté au secrétariat chargé du sommet économique en 1981.

M. Shafer a fréquenté l'Algonquin College of Applied Arts and Technology, le collège Humber et l'université de Toronto. Il est un professionnel agréé en matière de sécurité et a été membre de la Société canadienne de la santé et de la sécurité, de l'Association for Canadian Registered Safety Professionals, ainsi que du conseil consultatif de rédaction de la revue «Occupational Health & Safety». À l'échelle locale, il a été membre du conseil d'administration de l'Association canadienne de la dystrophie musculaire pendant 10 ans.

Personnel du Conseil

Les personnes susmentionnées sont nommées par décret, mais le reste du personnel est composé de fonctionnaires. À la fin de l'année financière, 96

En 1974, il est retourné poursuivre des études en droit à l'Université du Nouveau-Brunswick et il a été admis au barreau du Nouveau-Brunswick en 1977. De 1977 jusqu'à sa nomination au Conseil en mai 1991, M[e] Morneault a pratiqué le droit en pratique privée et, pendant cette période, a agi comme arbitre de nombreux griefs.

Jean L. Guilbeault *(mandat se termine en août 2002)*

M[e] Jean L. Guilbeault, c.r., est entré en fonction au Conseil en septembre 1992. Il a fait ses études de droit à l'Université de Montréal et est membre du Barreau du Québec depuis 1964. En 1984, il a été nommé conseiller de la Reine. M[e] Guilbeault a exercé le droit à Montréal en pratique privée, particulièrement dans le domaine des litiges, et il a plaidé devant plusieurs tribunaux, y compris la Cour suprême du Canada.

Ses principaux secteurs d'activité étaient reliés au droit privé. Son expérience du droit statutaire est variée, et il a assumé d'importantes responsabilités liées à certains dossiers en législation du travail. Il est l'auteur de nombreux articles et a donné plusieurs conférences rendant accessibles au grand public des notions de droit complexes et précises.

M[e] Guilbeault a fait partie de très nombreux organismes à vocation charitable, culturelle et récréative, notamment pour les enfants défavorisés. Il a en outre enseigné comme bénévole au Collège Frontière, établissement spécialisé dans l'éducation permanente des travailleurs de camps de travail isolés du pays. Il a été très actif dans le mouvement des Caisses populaires Desjardins et dans le Kiwanis International.

Richard I. Hornung *(mandat se termine en août 2002)*

M[e] Richard I. Hornung, c.r., de Regina (Saskatchewan) nous apporte une expérience très diversifiée dans le domaine des relations du travail et du droit du travail. Il est diplômé de l'université de la Saskatchewan (il a obtenu son B. A. en 1968 et son LL.B. en 1969) ainsi que de la London School of Economics (il a obtenu une LL.M. en 1971). Il a été nommé conseiller de la Reine en 1985, et il est membre du barreau de la Saskatchewan et du Manitoba.

M[e] Hornung a enseigné à la faculté de droit de l'université de l'Alberta de 1971 à 1973. Par la suite, il a pratiqué le droit, se spécialisant en droit civil et en droit du travail. Il possède une expérience considérable à titre d'arbitre et de médiateur et il est l'auteur d'un rapport sur les relations du travail au sein du secteur de la construction en Saskatchewan. En 1989, il a été nommé président de la commission des relations de travail de la Saskatchewan, poste qu'il occupait encore récemment.

Chaque année, il donne un cours de médiation à la Harvard Law School et est membre de la National Academy of Arbitrators.

Membres du Conseil

Calvin B. Davis *(mandat se termine en septembre 1995)*

M. Davis, de Vancouver (C.-B.), qui a été nommé en septembre 1985, était membre à temps partiel du conseil des relations du travail de la Colombie- Britannique. Il était également chargé de recherches auprès du conseil d'hygiène et de sécurité du secteur de la construction de cette province. Membre de la section locale 97 de l'Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural et ornemental depuis 15 ans, il a travaillé sur les chantiers à titre de compagnon charpentier en fer et de contremaître général. Il a pris une part active aux affaires du syndicat en occupant plusieurs postes de direction et en siégeant comme représentant au comité de négociation. M. Davis a également fait partie de divers autres comités chargés des travailleurs en fer et a été représentant syndical auprès du conseil du travail de la ville et du district de Vancouver, du conseil des métiers de construction de la ville et du district de Vancouver, des congrès de la fédération du travail de la C.-B. et des congrès des métiers de construction de la Colombie-Britannique et du Yukon.

Robert Cadieux *(mandat se termine en octobre 1993)*

Avant d'être nommé au Conseil en octobre 1988, M. Cadieux était depuis 15 ans représentant syndical. Il a occupé pendant six ans le poste de vice-président au Québec et aux Maritimes du Syndicat international des travailleurs de l'électricité, de la radio et de la machinerie (SITE) qui, en 1984, a été fusionné avec le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada (STCC).

Au cours de sa carrière, il a été responsable de nombreux dossiers de négociation collective, d'arbitrage et de règlement de grève. Il a en outre oeuvré comme formateur en éducation syndicale.

M. Cadieux détient un diplôme en sciences sociales avec spécialisation en droit du travail de l'Université de Montréal.

Aux termes de la loi, l'expédition des affaires du Conseil requiert la présence d'au moins trois membres, dont le président ou un vice-président, sauf en ce qui concerne les renvois ou plaintes fondés sur la Partie II du Code canadien du travail (Sécurité et santé au travail). À cet égard, selon l'article 156 de la Partie II, tout membre du Conseil peut être saisi de telles affaires. Une autre exception est également prévue par le paragraphe 14(2) de la Partie I dans le cas d'une question non contestée.

Au cours de l'année 1992-1993, deux vice-présidents et trois membres ont quitté le Conseil. Celui-ci tient à remercier publiquement Hugh R. Jamieson et Thomas M. Eberlee, ainsi que Ginette Gosselin, Evelyn Bourassa et Jacques Alary pour les années qu'ils ont consacrées au Conseil et au milieu des relations de travail. Ils continueront à agir en qualité de membre dans les affaires où leur participation continue s'avère nécessaire. Et deux vice-présidents et un membre ont été nommés. Le Conseil souhaite la bienvenue à Jean L. Guilbeault, c.r., et Richard I. Hornung, c.r., ainsi qu'à Patrick H. Shafer.

Voici une brève biographie des personnes qui étaient membres du Conseil au 31 mars 1993.

Président

J.F.W. (Ted) Weatherill *(mandat se termine en mars 1999)*

Avant sa nomination, M^{e} Weatherill a occupé plusieurs postes: de 1968 jusqu'au jour de sa nomination, il a pratiqué à plein temps en tant qu'arbitre en relations ouvrières; de 1964 à 1967, il a été vice-président de la Commission des relations de travail de l'Ontario; et, de 1960 à 1978, en plus de ses activités professionnelles, M^{e} Weatherill a occupé des chaires de droit à Osgoode Hall, à l'Université Western et à l'Université d'Ottawa.

M^{e} Weatherill est diplômé de l'Université de Toronto (B.A., LL.B.) et détient une maîtrise de l'Université Harvard. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1960.

M^{e} Weatherill est l'auteur de nombreux articles publiés dans des périodiques qui traitent de relations ouvrières et de droit du travail de même que de l'ouvrage intitulé: **A Practical Guide to Labour Arbitration Procedure**, Aurora, Canada Law Book Co., 1987.

Vice-présidents

Serge Brault *(mandat se termine en avril 1994)*

M^{e} Brault a été nommé en avril 1984. Après avoir obtenu son baccalauréat ès arts et sa licence en droit de l'Université de Montréal, il a été admis au Barreau du Québec en 1971. Il s'est ensuite spécialisé en droit privé à la Sorbonne, à Paris (bourse du gouvernement français et de l'Université du Québec). Par la suite, M^{e} Brault a pratiqué le droit auprès d'une des fédérations membres de la Confédération des syndicats nationaux et, depuis 1974, en pratique privée; il s'est intéressé à tous les aspects des relations de travail. En outre, M^{e} Brault a été chargé de cours en droit du travail et en droit civil à l'Université du Québec à Montréal, ainsi qu'à l'Université de Montréal.

Louise Doyon *(mandat se termine en mai 1999)*

M^{e} Louise Doyon, de Montréal, est entrée en fonction le 15 mai 1989. Après des études en droit à l'Université Laval de Québec, elle a été admise au Barreau du Québec en 1969 et s'est dès lors spécialisée en droit du travail et en relations du travail. D'abord comme conseillère juridique, elle a exercé le droit auprès de la Confédération des syndicats nationaux, à Montréal, jusqu'en 1979. De 1979 jusqu'à sa nomination, M^{e} Doyon a été professeure au Département des Sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal. En cette qualité, elle a enseigné le droit du travail et d'autres matières connexes tant au niveau du baccalauréat que de la maîtrise. Elle a, de plus, été chargée de cours à l'École de formation professionnelle du Barreau du Québec de 1986 à 1988.

Philippe Morneault *(mandat se termine en mars 2001)*

Après avoir obtenu son baccalauréat ès arts de l'Université Saint-Thomas, Philippe Morneault a travaillé pour la papeterie Fraser Inc., au département des relations industrielles, où il a participé à la négociation et à l'administration de plusieurs conventions collectives ainsi qu'à la supervision de la sécurité. Il a par la suite joint les rangs du ministère du Travail du Nouveau-Brunswick où il a été tour à tour inspecteur de sécurité et agent préposé aux droits de la personne.

En outre, le Parlement a élargi le pouvoir discrétionnaire du Conseil en ce qui concerne les grèves ou les lock-out illégaux en conférant à ce dernier l'autorisation de rendre des ordonnances de ne pas faire dans le cas d'un arrêt de travail illégal. Le Conseil a aussi été chargé d'autoriser des poursuites, fonction que le ministre du Travail exerçait auparavant.

Un nouveau champ de compétence est maintenant reconnu au Conseil par la Partie IV (maintenant Partie II). Les décisions des agents de sécurité portant sur les conditions de travail dangereuses peuvent en effet lui être renvoyées et il peut instruire les plaintes d'employés alléguant qu'ils ont fait l'objet de discrimination pour avoir exercé leurs droits en matière de sécurité.

Le projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail, a de nouveau modifié le Code et est entré en vigueur le 18 juillet 1984. Les modifications les plus récentes apportées à la Partie V du Code comprenaient les suivantes.

- Une nouvelle définition de l'expression «entrepreneur dépendant» a été ajoutée.

- Le Code prévoit le précompte obligatoire par l'employeur, à la demande du syndicat, des cotisations de tous les employés membres d'une unité de négociation, qu'ils soient ou non membres dudit syndicat.

- Le Code peut passer outre aux dispositions d'une convention collective lorsqu'un employé, en raison de ses convictions ou croyances religieuses, s'oppose à l'adhésion à un syndicat ou au versement des cotisations syndicales normales. Le Conseil peut maintenant déroger à l'obligation d'adhérer à un syndicat et autoriser le versement du montant équivalant à la cotisation syndicale à un organisme de charité enregistré au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu.

Enfin, la nomination de membres à temps partiel qui aideront le Conseil à assumer les fonctions énoncées à la Partie IV du Code a été prévue; en outre, tout membre du Conseil peut statuer sur une demande ou sur une question incontestée soumise au Conseil en vertu de la Partie V du Code.

En 1989, le Code canadien du travail a été renuméroté et la Partie V (Relations industrielles) est devenue la Partie I (Relations du travail), ce qui s'est fait par l'adoption des Lois révisées du Canada. D'autres modifications ont été apportées à la Partie I; elles étaient simplement destinées à normaliser le libellé de la loi et non à modifier le sens de ses dispositions.

En décembre 1991, par suite de l'adoption du projet de loi C-44, le Conseil a le pouvoir aux termes de l'article 34 de désigner un «représentant patronal» si les employés visés ne l'ont pas fait.

Compétence constitutionnelle

Les relations de travail relèvent principalement des provinces. Toutefois, au palier fédéral, le Conseil canadien des relations du travail a compétence dans toutes les provinces et dans les territoires en ce qui concerne les ouvrages, entreprises ou affaires de nature fédérale ressortissant au pouvoir législatif du Parlement du Canada. Voici, en termes généraux, la liste des secteurs et activités visés:

- Transport aérien
- Banques
- Radiodiffusion et télévision
- Communications
- Sociétés d'État
- Minoteries, usines d'aliments et élévateurs
- Débardage
- Activités dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon
- Chemins de fer (interprovinciaux et internationaux)
- Transport routier (interprovincial et international)
- Navigation et expéditions par eau
- Divers ouvrages que le Parlement déclare être à l'avantage du Canada en général

On estime que 700 000 employés sont assujettis aux dispositions de la Partie I du Code canadien du travail. Le Conseil est également chargé d'appliquer certaines dispositions de la Partie II du Code (Sécurité et santé au travail), comme il est expliqué plus loin à la page 31.

Composition du Conseil

Le Conseil est composé de membres à plein temps qui possèdent de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations industrielles et du droit du travail. Afin que le Conseil reste un organisme vraiment national, les membres choisis viennent des quatre coins du pays. À titre de membres à plein temps d'un conseil impartial, ils ne peuvent pas occuper un autre poste rémunéré.

En 1973, le Parlement a remanié le Conseil canadien des relations du travail à la suite de l'adoption de la Partie V (maintenant Partie I) du Code canadien du travail. Par suite des recommandations faites par l'Équipe spécialisée Woods (**Les relations du travail au Canada: Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail,** Ottawa, Bureau du Conseil privé, 1968), le Conseil est devenu un tribunal autonome, impartial et quasi judiciaire jouissant de pouvoirs légaux concernant l'exécution, l'interprétation et l'application de la Partie V du Code canadien du travail. Le Conseil a également été désigné comme «ministère» au sens de la Loi sur l'administration financière et devait fonctionner en tant qu'organisme indépendant de Travail Canada. Le Parlement a énoncé les principes directeurs qui sous-tendent le rôle du «nouveau» CCRT - la promotion de relations de travail fructueuses - dans le préambule du Code canadien du travail.

Une fois établi, le Conseil a installé son siège à Ottawa, comme l'exigeait le Parlement. Étant donné que son champ de compétence englobait les deux territoires et toutes les provinces du Canada, il lui a fallu dès le début vaincre les difficultés que cette situation engendrait. Le Conseil a décidé que, pour rendre ses services accessibles, il devait se déplacer. Ainsi, il tient habituellement ses audiences à un endroit facile d'accès pour les parties qui doivent se présenter devant lui. En se déplaçant partout au pays, le Conseil se tient au fait des préoccupations des divers milieux de relations de travail.

Le Conseil doit offrir ses services, et notamment tenir ses audiences, dans les deux langues officielles du Canada. Il a jugé que, s'il voulait apporter une aide constante aux milieux de relations de travail, et ce, avec diligence, il lui fallait décentraliser ses services et être toujours présent dans les diverses régions du pays.

À cette fin, il a établi des bureaux régionaux à Dartmouth, à Montréal, à Toronto, à Winnipeg et à Vancouver et les a pourvus d'un directeur et d'agents des relations du travail expérimentés. On leur confie des affaires sur lesquelles ils sont chargés d'enquêter. Ils agissent également à titre de médiateurs dans le cas des plaintes de pratique déloyale de travail, ainsi que des grèves et des lock-out illégaux. Le règlement de ces plaintes et de ces différends évite au Conseil de tenir des audiences publiques coûteuses et fait ressortir l'aspect «redressement» de son approche dans les cas de ce genre. Quand les agents des relations du travail réussissent à régler des grèves et des lock-out illégaux, ils peuvent éviter les conséquences d'un arrêt de travail illégal prolongé et inattendu dans des services importants.

Par ailleurs, les bureaux du Conseil fournissent au public des renseignements sur le Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), de même que sur les politiques, la procédure et la jurisprudence du Conseil. De plus, ils tiennent l'administration centrale au courant des questions intéressant les divers milieux de relations de travail.

Loi habilitante

Le Code canadien du travail, la loi habilitante du Conseil, a subi au cours des années de nombreux changements. Avant 1973, la Partie V traitait essentiellement et presque exclusivement de l'acquisition et de l'extinction des droits de négociation. En 1973, la version modifiée du Code prévoyait l'exercice de fonctions supplémentaires par le Conseil, notamment:

- l'examen, la médiation, l'audition et le règlement des plaintes de pratique déloyale de travail formulées contre les employeurs, les syndicats et leurs agents;
- l'examen et le règlement des demandes concernant les changements technologiques; et
- la détermination des droits et obligations des employeurs et des agents négociateurs dans les cas de fusion ou de vente d'entreprise.

La «nouvelle» Partie V conférait en outre les droits de négociation aux employés professionnels, aux entrepreneurs dépendants et aux employés surveillants.

En 1978, le projet de loi C-8 a de nouveau modifié la Partie V du Code canadien du travail; il a élargi la compétence et les pouvoirs du Conseil. Les principaux aspects de ces modifications sont:

- la détermination de la volonté de la majorité des employés membres d'une unité de négociation à la date de la présentation de la demande d'accréditation ou à une autre date que le Conseil juge appropriée;
- l'obligation pour les syndicats de représenter d'une manière juste tous les membres de l'unité de négociation et l'obligation pour leurs bureaux d'embauchage d'élaborer des règles de placement justes et objectives; et
- sur renvoi par le ministre du Travail, l'établissement par le Conseil des modalités d'une première convention collective.

Au cours de l'année écoulée, le Conseil a continué de tenter de venir à bout d'une des charges de travail les plus lourdes qu'il ait jamais connues. Il a semblé à un certain moment au cours de l'année que le point culminant avait été dépassé, mais la charge de travail à long terme continue néanmoins d'augmenter graduellement. Le Conseil a vu ses ressources financières et humaines réduites à la suite des coupures budgétaires générales. Il doit donc relever le défi qui consiste à répondre aux besoins des parties en rendant rapidement des décisions bien raisonnées qui assureront l'équité des relations de travail ainsi que des structures de négociation collective efficaces pour les syndicats, les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale.

Mandat du Conseil: Contribuer au développement de relations industrielles efficaces et les promouvoir dans toute entreprise, toute affaire ou tout travail relevant du Parlement du Canada.

Le Conseil s'occupe à l'heure actuelle de mettre en oeuvre certaines recommandations qui figurent dans le rapport de la firme Price Waterhouse, une firme d'experts-conseils en gestion qui a procédé à une étude approfondie des méthodes administratives du Conseil. De plus, il se familiarise avec l'exploitation d'un système informatique moderne auquel ses bureaux régionaux pourront bientôt avoir accès. Bien qu'il faille s'attendre à d'autres coupures budgétaires qui entraîneront malheureusement des réductions de certains services, j'espère que, grâce à des changements organisationnels et à une réorientation de ses priorités, le Conseil pourra continuer d'assurer l'équité des relations de travail et qu'il réussira en fait à améliorer le service qu'il dispense aux parties. Pour réaliser cet objectif, il devra toutefois compter sur l'appui du gouvernement, sur la sagesse et la bonne volonté de ses vice-présidents et de ses membres et sur le bon travail de ses employés dévoués, que je remercie de leur précieuse collaboration.

Table des matières

Page

Message du Président 1

Le Conseil canadien des relations du travail 2

- Loi habilitante 2
- Compétence constitutionnelle 3
- Composition du Conseil 3
- Personnel du Conseil 6
- Organigramme 9

Motifs de décision 10

Révision judiciaire 16

Volume d'affaires du Conseil en 1992-1993 23

Examen des affaires reçues 25

Tableaux statistiques 33

État financier 42

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

le 31 mars 1994

L'honorable Lloyd Axworthy
Ministre du Développement des ressources
humaines et ministre de la Diversification
de l'économie de l'Ouest canadien
Place du Portage
Phase IV
Hull (Québec)
K1A 0J2

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 121 du Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1993.

Le tout respectueusement
soumis,

J.F.W. Weatherill
Président

LIBERTÉS FONDAMENTALES

«Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.»

«Tout employeur est libre d'adhérer à l'association patronale de son choix et de participer à ses activités licites.»

(Article 8, Partie I,
Code canadien du travail)

ADMINISTRATION CENTRALE
Édifice C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ont.)
K1A 0X8

DIRECTEUR: Gérard Legault

TÉL.: (613) 996-9466
FAX: (613) 995-9493

RÉGION DE L'ATLANTIQUE
Queen Square
45, prom. Alderney
Pièce 600
Dartmouth (N.-É.)
B2Y 2N6

DIRECTEUR: John Vines

TÉL.: (902) 426-7068
FAX: (902) 426-7397

RÉGION DU QUÉBEC
Place de la Cathédrale
600, boul. de Maisonneuve ouest
Bureau 700 - 7e étage
Montréal (Qué.)
H3A 3J2

DIRECTRICE: Suzanne Pichette

TÉL.: (514) 283-3258
FAX: (514) 283-3590

RÉGION DE L'ONTARIO
1, rue Front ouest
5e étage est
Toronto (Ont.)
M5J 1A5

DIRECTEUR: Peter Suchanek

TÉL.: (416) 973-3782
FAX: (416) 973-6543

RÉGION DU CENTRE
One Lakeview Square
155, rue Carlton
Pièce 300
Winnipeg (Man.)
R3C 3H8

DIRECTEUR ADJOINT P.I.: John Taggart

TÉL.: (204) 983-3145
FAX: (204) 983-3170

RÉGION DE L'OUEST
800, rue Burrard
Pièce 1660
Vancouver (C.-B.)
V6Z 2G7

DIRECTEUR: Phil Kirkland

TÉL.: (604) 666-6001
FAX: (604) 666-6071

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

20e RAPPORT ANNUEL

1992-1993

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Administration centrale

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

Tél.: (613) 996-9466
Télécopieur: (613) 995-9493

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1994

N° de cat. LR1-1993

ISBN 0-662-61014-8

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

20e RAPPORT ANNUEL

1992-1993

Government Publications

CA1
L100
-A56

Canada Labour Relations Board

21st ANNUAL REPORT



1993-1994

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Head Office

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

Tel.: (613) 996-9466
FAX: (613) 995-9493

© Minister of Supply and Services Canada 1995

Cat. No. LR1-1994

ISBN 0-662-61878-5

Canada Labour Relations Board

21st ANNUAL REPORT

1993-1994

Board Offices

HEADQUARTERS
C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ont.
K1A 0X8

DIRECTOR GENERAL, OPERATIONS: Gérard Legault
ADMINISTRATIVE ASSISTANT: Joanne Maisonneuve

TEL.: (613) 947-5440
FAX: (613) 995-9493

ATLANTIC REGION
Queen Square
45 Alderney Dr.
Suite 600
Dartmouth, N.S.
B2Y 2N6

DIRECTOR: John Vines
OFFICE MANAGER: Maxine Irving

TEL.: (902) 426-7068
FAX: (902) 426-7397

QUEBEC REGION
Place de la Cathédrale
600 de Maisonneuve Blvd. West
Suite 700 - 7th Floor
Montréal, Que.
H3A 3J2

DIRECTOR: Suzanne Pichette
OFFICE MANAGER: Rollande Ruh

TEL.: (514) 283-3258
FAX: (514) 283-3590

ONTARIO REGION
1 Front Street West
5th Floor East
Toronto, Ont.
M5J 1A5

DIRECTOR: Peter Suchanek
OFFICE MANAGER: Neola Anderson

TEL.: (416) 973-3782
FAX: (416) 973-6543

WESTERN REGION
800 Burrard Street
Suite 1660
Vancouver, B.C.
V6Z 2G7

DIRECTOR: Phil Kirkland
OFFICE MANAGER: Linda Sakai

TEL.: (604) 666-6001
FAX: (604) 666-6071

CENTRAL REGION
One Lakeview Square
155 Carlton Street
Suite 300
Winnipeg, Man.
R3C 3H8

DEPUTY DIRECTOR: Gordon MacIsaac
OFFICE MANAGER: M.-P. Jubinville

TEL.: (204) 983-3145
FAX: (204) 983-3170

BASIC FREEDOMS

"Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities."

"Every employer is free to join the employers' organization of his choice and to participate in its lawful activities."

(Section 8, Part I,
Canada Labour Code)

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

June 16, 1995

The Honourable Lucienne Robillard
Minister of Labour
165 de l'Hôtel-de-Ville Street
Phase II, 10th Floor
Hull, Quebec
K1A 0J2

My Dear Minister:

In accordance with the provisions of section 121 of the Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report on the activities of the Canada Labour Relations Board for the year ending March 31, 1994.

Respectfully submitted,

J.F.W. Weatherill
Chairman

Table of Contents

Page

Chairman's Message 1

The Canada Labour Relations Board 2

- Mandate 2
- Enabling Statute and Jurisdiction 2
- Powers of the Board 2
- Structure of the Board 2
- Composition of the Board 3
- Management Perspectives 6
- Staff of the Board 10

Reasons for Decision 12

Judicial Review 18

Caseload Activity of the Board in 1993-1994 20

Caseload Review 21

Statistical Tables 26

Financial Statement 35

Chairman's Message

During the period under review, the total caseload, and the backlog of cases awaiting resolution, diminished significantly. This is due primarily to the resolution of a number of matters involving the Canada Post Corporation and the Canadian Union of Postal Workers.

The long-term trend of the caseload, however, remains higher than that experienced in the 1980s combined with the number of complex cases, which is a function of the restructuring of the Canadian economy and of Canadian trade unions.

At such a significant juncture, it is important to stress that the Board's capacity to deal with questions of considerable importance to the Canadian economy and to industrial justice is hampered by the fact that the necessary appointments or reappointments of Board Members have not been made. As presently constituted, the Board cannot be said to embody sufficiently the experience in the negotiating and administration, or the interpretation and application of collective agreements, which should characterize a labour relations board.

The effective implementation of most of the recommendations of the Price-Waterhouse study of the Board has enabled the Board to perform effectively despite budget restrictions, and the dedicated and knowledgeable work of our regional directors, labour relations officers, process officers and staff has enabled us to continue to serve the labour relations community diligently and, for the most part, effectively. My deep thanks to them!

The Canada Labour Relations Board

Mandate

The Canada Labour Relations Board is an autonomous, quasi-judicial tribunal responsible for the interpretation and the administration of Part I, Industrial Relations, and certain provisions of Part II, Occupational Safety and Health, of the Canada Labour Code.

The Board's mandate is to *contribute and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada*. Parliament has set out in the Preamble to the Canada Labour Code the philosophy that underlies the mandate and the role of the Board:

"Whereas there is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes;

And whereas Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations;

And whereas the Government of Canada has ratified Convention No. 87 of the International Labour Organization concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize and has assumed international reporting responsibilities in this regard;

And whereas the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all; ..."

Enabling Statute and Jurisdiction

The enactment of Part V (now Part I) of the Canada Labour Code, in 1972, gave new life to the Canada Labour Relations Board.

Although jurisdiction over labour relations matters in Canada is vested with the provinces under their exclusive right to legislate in matters relating to private contracts, the Constitution Act of 1867 confers exclusive jurisdiction to the federal government in certain areas. As such, the federal government can enact federal labour legislation within its own jurisdiction.

The Canada Labour Relations Board has jurisdiction in all provinces and territories with respect to federal works, undertakings or businesses that fall within the legislative authority of the Parliament of Canada.

Part I of the Canada Labour Code applies to approximately 700 000 employees and their employers across Canada. This includes interprovincial or international rail, road, and pipeline transportation, shipping and related services, air transportation, interprovincial and international telecommunications, radio and television broadcasting, banks and federal Crown corporations. Also included are industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as uranium mining, nuclear power installations, flour and feed mills, and grain elevators. Finally, all private works, undertakings and businesses in the Yukon, the Northwest Territories and the soon-to-be created Nunavut Territory are under federal jurisdiction.

Powers of the Board

The Board exercises statutory powers under Part I of the Canada Labour Code with respect to the acquisition, transfer, exercise or revocation of collective bargaining rights in the federal jurisdiction. It investigates, mediates and adjudicates complaints filed by employees, unions and employers alleging contravention of the Code's unfair labour practice provisions. The Board has the power to establish remedies, including the reinstatement or compensation of terminated employees. It can review and update certification orders so that bargaining relationships better reflect the changing social, economical and organizational realities and it is empowered to issue cease and desist orders in the case of unlawful strikes or lockouts. It is also charged with reviewing safety officers' decisions under Part II of the Code concerning an employee's right to refuse dangerous work.

Structure of the Board

The Board's headquarters is located in the National Capital Region, as required by the Code. To provide reasonable access to its services, the Board holds its hearings in a convenient location to all parties. In addition, it has regional offices in Dartmouth, Montréal, Toronto and Vancouver, and a satellite office in Winnipeg. These offices are staffed with experienced directors and labour relations officers who are responsible for investigating and mediating applications and complaints. The Board relies on its labour relations officers to initiate discussions with the parties in an effort to have them resolve their differences without the intervention of the Board. Settling

complaints and disputes eliminates the need for a public hearing and emphasizes the remedial aspect of the Board's approach. When officers settle unlawful strikes and lockouts, for example, this avoids the unlawful shutdown of important services for unexpected and extended periods.

The Board must possess the expertise required to allow it to deal effectively with the complexities of labour relations issues, to determine the underlying causes of disputes and to facilitate agreement among the parties. Its philosophy is to first seek labour relations solutions to labour-management conflict and issues, and to impose third-party intervention only when required. Its processes are less formal than those of a court, and this enables it to deal economically and expeditiously with labour relations conflicts.

Composition of the Board

Board members are full-time appointees who are expected to have acquired experience and knowledge of industrial relations and labour law. To ensure a truly national character, members are selected from various regions across Canada. As full-time members of a non-partisan Board, they cannot hold any other remunerated office or employment.

As stipulated in the legislation, the Board must carry out its business with not less than three members, one of whom must be either the chairman or a vice-chairman. Exceptions to this include references or complaints made pursuant to Part II of the Canada Labour Code (Occupational Safety and Health) and, in this regard, section 156 of Part II provides that any Board member may dispose of such cases. Another exception to the three-person panel, limited to uncontested matters, is provided in section 14(2) of Part I of the Code.

During 1993-94, one vice-chairman and one member left the Board. The Board wishes to publicly thank Serge Brault and Robert Cadieux for their years of service and commitment to the Board and the labour relations community. They will remain in their capacity with respect to those cases that require their continued participation. The Board wishes to welcome Véronique Marleau and Sarah FitzGerald, who were appointed members of the Board during the year.

The following contains a short biography of all the members of the Board as of March 31, 1994.

Chairman

J.F.W. (Ted) Weatherill
(term ends April 1999)
Prior to his appointment, J.F.W. Weatherill held several positions: from 1968 until the date of his appointment, he practised as a full-time labour-management arbitrator; from 1964-1967, he was Vice-Chairman of the Ontario Labour Relations Board; and from 1960 to 1978, besides his professional activities, he held various chairs of law at Osgoode Hall Law School, Western University and the University of Ottawa.

Mr. Weatherill is a graduate of the University of Toronto (B.A., LL.B.) and holds a Master's degree from Harvard University. He was called to the Bar of Ontario in 1960. He wrote numerous periodical articles relating to industrial relations and labour law as well as the publication entitled: **A Practical Guide to Labour Arbitration Procedure** (Aurora: Canada Law Book Co., 1987).

Vice-Chairs

Louise Doyon
(term ends May 1999)
Louise Doyon of Montréal took up office on May 15, 1989. After studying law at Laval University in Québec, Ms. Doyon was admitted to the Quebec Bar in 1969 and specialized in labour law and labour relations. Until 1979, she practised law first as legal advisor to the Confederation of National Trade Unions in Montréal. Up to her appointment, Ms. Doyon taught labour law and other related subjects, at the Bachelor and Master's levels, at the University of Quebec in Montréal. She also lectured at the École de formation professionnelle of the Quebec Bar from 1986 to 1988.

Philippe Morneault
(term ends May 2001)
After completing a Bachelor of Arts degree at Saint-Thomas University, Philippe Morneault worked in the department of industrial relations of the Fraser Inc. paper mill, where he participated in the bargaining process, the administration of many collective agreements and the monitoring of security. He later filled the positions of safety inspector, then human rights officer at the New Brunswick Department of Labour.

In 1974, he attended New Brunswick University to study law and he was

admitted to the New Brunswick Bar in 1977. From 1977 to May 1991, when he was appointed to the Board, Mr. Morneault practised law in a private firm and, during this period, arbitrated many grievances.

Jean L. Guilbeault, Q.C.
(term ends August 2002)
Jean L. Guilbeault, Q.C., took up his duties with the Board in September 1992. He studied law at the University of Montréal and was called to the Quebec Bar in 1964. In 1984, he was named Queen's Counsel. Mr. Guilbeault practised law in Montréal, in private practice, specializing in litigation. He has argued before a number of courts of law, including the Supreme Court of Canada.

He worked principally in the field of private law. His experience in the field of statute law has been varied and he has assumed major responsibilities for certain matters in the area of labour legislation. He has written numerous articles and given a number of lectures, thus increasing public understanding of complex and precise legal concepts.

Mr. Guilbeault has been a member of numerous charitable, cultural and recreational organizations, in particular those concerned with the welfare of underprivileged children. His volunteer work has also included teaching at Frontier College, an institution which specializes in continuing education for people working in camps in remote parts of the country. He has been very active in the Mouvement Desjardins (caisses populaires) and Kiwanis International.

Richard I. Hornung
(term ends August 2002)
Richard I. Hornung, Q.C., of Regina, Saskatchewan, brings a wealth of experience in various aspects of labour relations and labour law. He is a graduate of the University of Saskatchewan (B.A., 1968 and LL.B., 1969) and the London School of Economics (LL.M., 1971). He was appointed Queen's Counsel in 1985 and is a member of the Saskatchewan and Manitoba Bars.

Mr. Hornung taught at the University of Alberta Law School from 1971 to 1973 and thereafter practised law, specializing in civil litigation and labour law. He has extensive experience as an arbitrator and mediator and is the author of a report on construction industry labour relations in Saskatchewan. In 1989, he was appointed Chairman of the Saskatchewan Labour Relations Board, a position he held until his appointment to the Board.

He instructs at an annual course in Mediation at Harvard Law School and is a member of the National Academy of Arbitrators.

Members of the Board

Calvin B. Davis
(term ends September 1995)
Appointed in September 1985, Calvin Davis, of Vancouver, B.C., was a part-time member of the B.C. Labour Relations Board. He was also employed as a researcher with the B.C. Construction Industry Health and Safety Council. A member of the International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers, Local 97, for 15 years, he has worked in the field as a journeyman ironworker and general foreman. Active in the affairs of the union, he served in executive capacities and was a representative on the negotiating committee. Mr. Davis also served on various other committees regarding the ironworking industry and was a union representative to the Vancouver and District Labour Council, Vancouver and District Building and Construction Trades Council, B.C. Federation of Labour conventions and British Columbia and Yukon Building Trades conventions.

Michael Eayrs
(term ends November 1994)
Michael Eayrs has been consistently engaged in various industrial relations activities since 1951. His early career included experience in most Canadian jurisdictions, the United States and Jamaica.

Prior to his appointment, Mr. Eayrs was Executive Director of the Construction Employers' Coordinating Council of Ontario; Member of the Ontario Labour Relations Board; Vice-Chairman of the Tripartite Construction Industry Advisory Board; Member of the Canadian Labour Market and Productivity Centre Construction Sector Committee.

He has also advised several Ontario Ministers of Labour on Construction Labour Legislation and has held various disputes resolution appointments in that province. As an adjunct associate professor at the University of Waterloo, he has taught Construction Labour Relations in the Construction Master's programme.

François Bastien
(term ends January 1995)
François Bastien has extensive experience in the field of labour, having spent the better part of his career in Labour Canada where he held the position of special advisor to the Deputy Minister. Previously, Mr. Bastien was involved in federal-provincial and international labour affairs. This included dealings with the Japanese Ministry of Labour, the Commonwealth Trade Union Council and the OECD. In Canada, he has been actively involved in consultations between the federal government and business and labour.

Mr. Bastien is a graduate of the University of Montréal (B.A.) and the University of Ottawa (M.A. and M.B.A.). He is also a graduate of the National Defence College.

Mary Rozenberg
(term ends September 1995)

Mary Rozenberg was appointed to the Board in September 1990. Her official working career began as an Early Childhood Educator in 1975. In 1978, Ms. Rozenberg became active in the union movement and was President of the Canadian Union of Public Employees, Local 1953, from 1981 to 1984. Her vast work experience in the labour relations discipline includes the negotiation and administration of a number of collective agreements; organizing, co-ordinating and leading conferences, seminars and workshops; teaching various courses on behalf of CUPE, the Ontario Federation of Labour and the Canadian Labour Congress. Ms. Rozenberg has worked as a labour relations officer for Canada Post Corporation, primarily in the Atlantic Division (Halifax) and York Division (Toronto) with particular responsibility for grievance and arbitration procedures. Ms. Rozenberg was a Member of the Ontario Labour Relations Board from May 1988 until her appointment to the CLRB.

She holds a certificate in Labour Studies from Labour College of Canada, a diploma in Labour Studies from Humber College, a certificate in Personnel and Industrial Relations from Woodsworth College (University of Toronto) and a bachelor of arts degree specializing in Labour Management Relations from Atkinson College (York University).

Patrick H. Shafer
(term ends January 1998)

Prior to his appointment to the Board in January 1993, Patrick H. Shafer, of Osgoode, Ontario, held the position of Senior Advisor, Environmental Health and Safety, at the RCMP. In the course of his 31-year career in the RCMP, he worked in identification, scientific and health services. Mr. Shafer has acquired vast experience in the health and safety area; he was involved in security during the Montréal Olympics, in the Gander air crash post mortem and in cancer incidence studies. He was seconded to the Economic Summit Secretariat in 1981.

Mr. Shafer attended Algonquin College of Applied Arts and Technology, Humber College and the University of Toronto. He is a registered safety professional and was a member of the Canadian Society of Safety Engineering, the Association for Canadian Registered Safety Professionals, and a member of the Editorial Advisory Board of "Occupational Health & Safety Canada." At the community level, he was a member of the board of the Muscular Dystrophy Association of Canada for 10 years.

Véronique L. Marleau
(term ends May 1998)

Véronique L. Marleau was appointed to the Board in May 1993. From 1988 to 1990, she was legal counsel to the Board, which she represented before the Federal Court of Appeal and the Supreme Court of Canada. She then returned to private practice with the law firm of Ogilvy Renault in Montréal, as a member of the labour and employment law group.

Her experience in labour law dates to the beginning of her career with the legal department of General Motors of Canada Limited in Sainte-Thérèse, and then with the firm of McAllister, Blakely, Turgeon & Hesler in Montréal.

Ms. Marleau obtained bachelors of civil law (B.C.L.) and of common law (LL.B.) from McGill University in 1985. She was called to the Quebec Bar in 1986. She wrote several articles and gave a number of conferences dealing mainly with labour and administrative law issues. Furthermore, Ms. Marleau has been very active in charitable and recreational organizations.

Sarah E. FitzGerald
(term ends July 1998)

Sarah E. FitzGerald joined the Board in July 1993 from her position as legal counsel to the Alberta Labour Relations Board and the Alberta Human Rights Commission. Previously, she practised law with the Calgary firm of Macleod McManus and, as a legal assistant, worked in construction and product liability litigation with the Calgary firm of Fenerty, Robertson, Fraser & Hatch.

Ms. FitzGerald holds degrees from the University of Guelph (Honours B.Sc., 1981) and the University of Western Ontario (LL.B., 1987). She was called to the Alberta Bar in 1988.

Ms. FitzGerald brings to the Board a diverse employment background. This includes work experience in construction, transportation, provincial governments, and a veterinary college. Ms. FitzGerald is an active volunteer, most recently tutoring in adult literacy.

Management Perspectives

Fiscal year 1993-94 was characterized by a number of significant organizational changes at the Board, as a result of government-wide budget cuts and specific internal measures aimed at reducing costs, eliminating duplication and improving efficiency.

While some changes were instigated following a 10% budget cut over a period of four years ending in 1997-98, other factors reinforced the need to make more productive and efficient use of resources, and yet cut costs.

The Board's caseload over the five previous years had been the heaviest it had known in its 20-year existence. While on the one hand, major cases involving restructuring at several major employers within the federal private sector considerably taxed the Board's resources, on the other hand, the organization was committed to accelerating the processing of certification applications and other high priority cases.

In response to these pressures for change, the Chairman of the Board commissioned the firm of Price-Waterhouse to conduct an organizational review that took place between March and November 1993. The Price-Waterhouse consultants put forth 23 recommendations that affected the Board's operations and administrative services. The review did not cover the adjudicative branch, except in terms of its demands on the services it receives from other sectors of the Board.

The review consisted of interviews with management, staff, and members of the adjudicative branch, focus group discussions, visits to regional offices, benchmarking with provincial labour relations boards, a client survey and workshops.

Critical success factors were established and served as a basis for management to develop the following **organizational values**:

- Fairness of the process
- Speed
- Understanding the process
- Cost-effectiveness
- Education and Information

The **internal values** that management considered to be fundamental to organizational change include measures that will develop employees' sense of belonging and team spirit, that provide opportunities for job enrichment and career progression, that emphasize respect of individuals and their right to be informed and to question, and that favour empowerment and accountability of staff.

The changes implemented at the Board in 1993-94, in order to increase efficiency, make more productive use of resources and improve service to the clients, are highlighted below.

Administrative Services

Before restructuring, the Administrative Services consisted of 43 positions in Ottawa. Following the implementation of the Price-Waterhouse recommendations, almost 20% of those positions were eliminated. Of the remaining positions 25% were transferred to the Operations Branch. The more significant changes occurred in the Personnel Division, where a common service agreement was established with Industry Canada.

The Executive Services Unit, which provides secretarial and clerical support to Members of the Board, was transferred to the newly created Case Management Secretariat of the Operations Branch and grouped under the direction of one co-ordinator, in order to better manage work-load fluctuations.

Information Management

Management of the Board's information holdings plays a crucial part in ensuring the effectiveness and efficiency of the Board's operations. In 1993-94, a committee made up of representatives of each of the areas responsible for the management of information, i.e. Operational Systems Unit, Informatics, Recorded Information Management, Research and Reference Centre, Communications and Legal Services, developed a five-year information management plan for the organization to ensure the effective co-ordination of systems planning, development, implementation and upgrading, as well as the production of information tools that meet the clients' requirements.

Operations

The new Case Management Secretariat of the Operations Branch now encompasses all functions pertaining to the initiation, processing, hearing, monitoring, production and distribution of cases and decisions. In addition, procedural changes were implemented to eliminate duplication in tasks performed by labour relations officers at headquarters and in the regions.

The number of regional offices was reduced from five to four, the Winnipeg region now served by a satellite office.

Case Processing

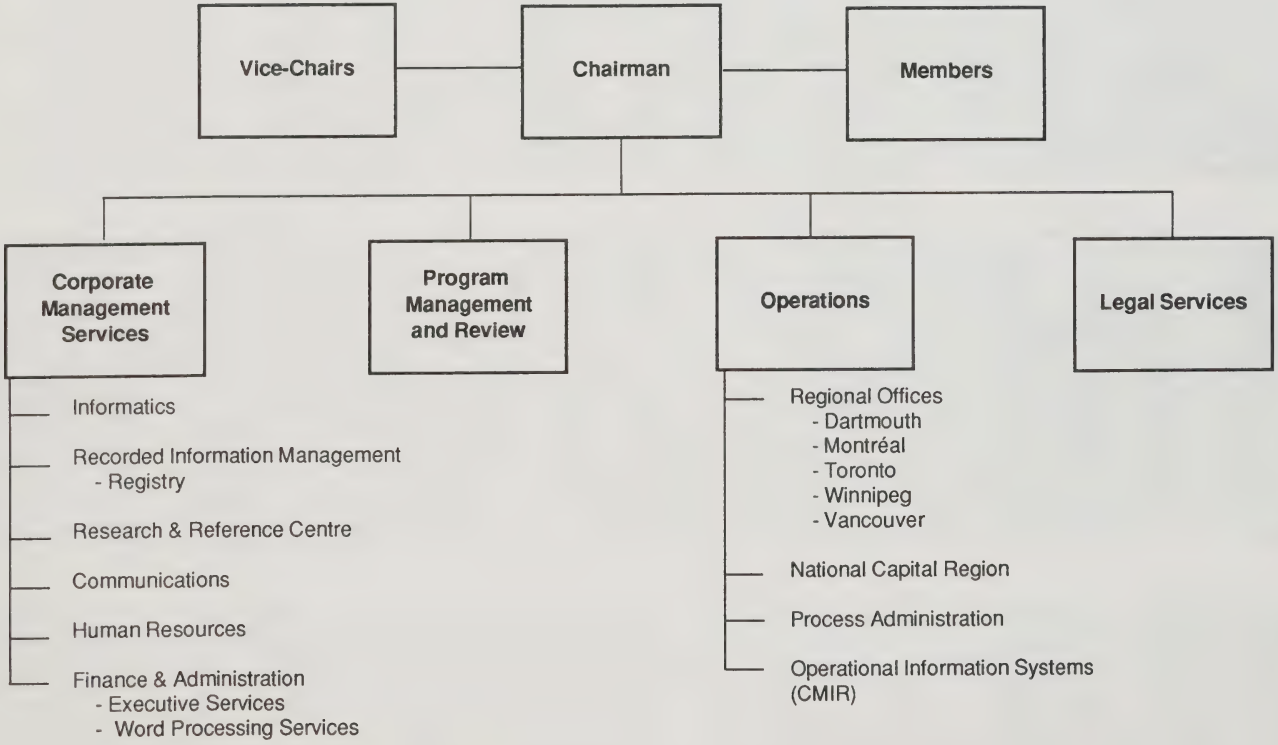
Significant improvements were made in case processing. In the past, a multitude of copies of case files were maintained at headquarters and in the regions; this practice was determined to be overly labour-intensive, non-productive and wasteful. Under the new system, the file created remains

in the assigned region until the case is ready for adjudication. As a result, cases are processed more efficiently and files relating to cases that are withdrawn no longer unnecessarily undergo the time-consuming and costly duplication process.

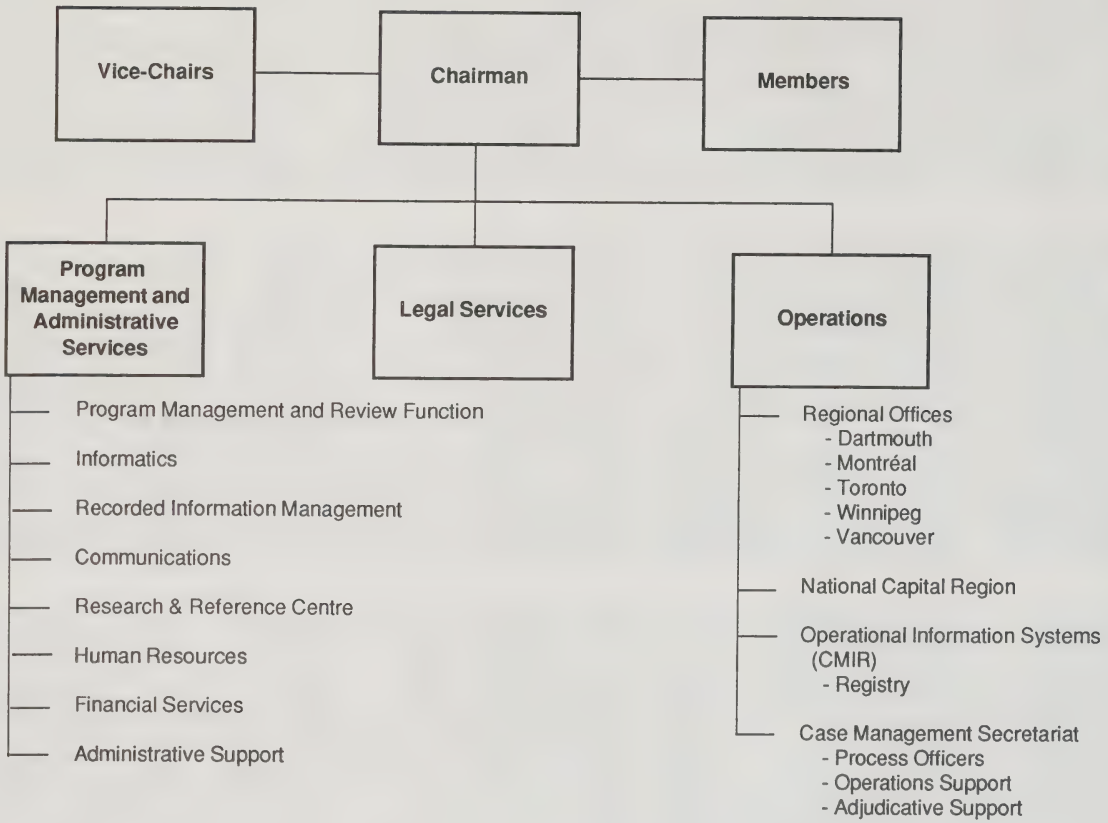
With the creation of **Duty Panels**, a three-member panel is now readily available to deal with certification and other representation cases that do not require a hearing. The organization is currently reviewing the impact of this new procedure on processing timeframes.

The desire to improve service to the clients and to reduce costs and increase effectiveness and efficiency set the groundwork for organizational change at the CLRB. The organization is now better equipped to face additional change that may be required to absorb reductions in funding and to pursue its own initiatives aimed at improving service to its clients. Management has also indicated, through the establishment of internal values, its commitment to preserve a working environment where there exists clear managerial accountability, and where respect of individuals is of the utmost importance.

PREVIOUS ORGANIZATION CHART



NEW ORGANIZATION CHART



Staff of the Board

Apart from the above appointees, all other Board employees are public servants. At the end of the fiscal year, 90 public servants worked at the Board: 65 worked in Ottawa and 25 in the regional offices.

This year, the Board experienced some organizational changes. However, these changes do not alter its mandate and responsibilities. The Board's operation consists of the following areas: Program Management and Administrative Services, Operations, and Legal Services (see organizational chart at page 9).

a) Program Management and Administrative Services

The **Program Management and Administrative Services** Branch is responsible for all aspects of the Board's administrative and financial support. It consists of the following units: Finance and Administration, Research and Reference Centre, Human Resources, Communications, Informatics, Recorded Information Management as well as Program Management and Review.

The **Finance and Administration** unit provides all essential financial and administrative services, namely accounting, purchasing, financial auditing, and accommodation.

The **Research and Reference Centre** in Ottawa provides informational support to Board members and staff, with its specialized collection of files, books, periodicals, and other research materials, as well as its on-line system. It also serves as a comprehensive resource in the field of labour relations for other libraries, students, lawyers, and researchers.

A senior **human resources** advisor and a human resources officer deal with staff relations, training and development, official languages and employment equity programs. They also act as liaison with Industry Canada, now responsible for providing staffing and classification services to the Board.

The **Communications** Unit plays an important role in helping the Board fulfil its mandate. It is responsible for managing the Board's communications strategy and for its editing and publishing programs. These programs are aimed at promoting an understanding of labour relations within federal jurisdiction and at providing up-to-date information on the Board's jurisprudence on labour relations issues.

The Unit is also responsible for the production and distribution of all official documents, in both official languages. It provides editing, translation and language consultation services and acts as liaison with the media. In addition, it is responsible for answering all general enquiries from the public.

Publications

Decisions/Information ("di"): published quarterly, "di" is a bilingual publication containing Reasons for decision issued by the Board.

The Role of the Canada Labour Relations Board: this bilingual booklet describes in layman's terms the provisions of the Canada Labour Code and the Board's practices.

Information Circulars: by way of a series of topical circulars, the Board describes in layman's terms its processes. At present, there are nine circulars available to the public.

Copies of individual decisions are also available in both official languages as well as bilingual summaries of each published Board decision.

Information on all of the Board's publications and on subscription fees may be obtained by calling, writing or visiting the Communications Unit.

The **Informatics** unit is responsible for the automation of operational and administrative functions of the Board. This service includes informatics planning and implementation, project management for software and hardware acquisitions, training and maintenance, as well as user support.

The **Recorded Information Management** unit is responsible for the overall management of the Board's records. Its responsibilities include the design, development and maintenance of the Board's subject classification system; the provision of records management services; the development and maintenance of the Board's inventory of information holdings; information security and the essential records program, and other office support services, including mail and messenger as well as reception services.

The **Program Management and Review** Function is supported by the **policy and planning** officer, under the supervision of the Director General, who reviews and updates the Board's operational practices and procedures, conducts audits on case processing, reviews operational performance and co-ordinates the regulatory process. The officer also reviews new legislation before Parliament so as to be informed of any proposed legislation that may affect the labour relations community, the Board and the Canada Labour Code. When there are amendments to the Code, the officer co-ordinates the procedural changes required to implement the amendments.

b) Operations

The **Operations** Branch is responsible for the investigation and mediation functions of the Board, the provision of Registrar services, as well as overall case processing and management. Labour relations officers in the Board's four regional offices (Dartmouth, Montréal, Toronto and Vancouver), and the satellite office in Winnipeg, as well as at headquarters in Ottawa, carry out the investigation and mediation functions. They also fulfil an advisory and educational role to the labour relations community and to parties dealing with the Board concerning its role, policies, practices, procedures and jurisprudence.

Each regional office is headed by a Regional Director (Registrar) who reports to the Director General of Operations (Chief Registrar) in Ottawa.

The **Operational Information Systems** unit, also part of this Branch, manages the maintenance and development of the computerized case management and information retrieval system, oversees the indexing by keyword of the jurisprudential headnotes of Board decisions, and provides Registry, photocopy and research services. The manager of this division is also designated as the Board's Access to Information and Privacy Co-ordinator and, as such, is responsible for the application of the Access to Information and Privacy Acts within the CLRB.

The **Case Management Secretariat,** another component of this Branch, provides process and support services to Board panels prior to, during and following public hearings and in-camera meetings of the Board. The staff performs such functions as issuing subpoenas, recording exhibits and minutes of proceedings, preparing and issuing Board orders and decisions and preparing a number of reports essential to case tracking and management.

This unit arranges for all facilities and services for Board hearings, and coordinates the work of the support staff assigned to Vice-Chairs and Baord Members.

The Operations Branch is also responsible for a number of ancillary responsibilities, such as maintaining relationships with other federal and provincial boards and departments on matters of mutual concern, and preparing and providing certain types of information to the public.

c) Legal Services

The **Legal Services** Branch consists of three legal counsel, a legal and administrative assistant and a legal secretary. It provides the members of the Board and its various directorates and services all the legal assistance deemed necessary to fulfil the Board's general mandate. The Board's legal counsel represent the Board in most judicial review proceedings.

Reasons for Decision

We consider appropriate to include in this Annual Report information on Board decisions and some judicial reviews for which a decision was not handed down during the period under consideration. A complete summary will appear in the next Annual Report.

Certification

In *Brink's Canada Limited*,[1] the applicant union filed an application seeking to represent a unit of employees for which the intervenor (IWA) had previously been certified as bargaining agent. The employees affected by the application, while covered by a single certification order, were subject to two collective agreements, with different expiry dates. IWA argued that the application had not been brought within the time limitations stipulated in the Canada Labour Code.

The Board dismissed the untimeliness argument as the application had been filed in the proper time limits for one of the agreements. It determined that the existence of two agreements with different termination dates was inconsistent with the terms of section 24(2) and therefore ineffectual vis-à-vis the time limitations provided. IWA had to show that its agreement covered all members of the Board-certified unit. Since there was no such agreement, IWA could not invoke the provisions of that section to defeat the application. Therefore, the Board exercised its discretion, pursuant to section 24(2)(b), and allowed the application to proceed.

*****

In *Royal Oak Mines Inc.*, an independent association filed an application for certification pursuant to section 24(3) of the Code seeking to displace the incumbent union (CASAW) as bargaining agent for a unit of employees of Royal Oak Mines Inc. CASAW alleged that the applicant was employer dominated to the extent that its fitness to represent employees in collective bargaining was impaired.

With respect to the employer domination issue, the Board, sitting in plenary session,[2] found that the relationship between a union and an employer must be examined to determine whether it is an arm's length relationship. It found that domination implied the lack of an arm's length relationship and was therefore prohibited under the Code, and that domination varied in degree and was permitted as long as it did not impair the union's fitness to represent employees in an arm's length relationship. It reiterated that it would rely on circumstantial evidence to make a determination, since direct evidence was rarely available.

The Board concluded that it had sufficient circumstantial evidence of a lack of arm's length relationship between the employer and the employee association to make a finding of employer domination pursuant to section 25(1) of the Code.

With respect to the replacement workers issue, the Board determined that workers hired during a strike or lockout were not to be included in the bargaining unit. It recognized that replacement workers only have temporary status and found that their interests were squarely opposed to that of the permanent work-force. It also found that the bargaining unit is "fixed" by sections 24(3) and 38(5) of the Code, and should remain such until the dispute is settled. Consequently, all workers hired during the dispute remain outside the unit until the parties negotiate an agreement as to their status. The Board further determined that workers hired during a dispute did not have the right to take part in the selection of a bargaining agent for the unit involved. Moreover, the evidence revealed that the employee association did not have majority support.[3] The Board dismissed the application for certification.

*****

In another case involving *Royal Oak Mines Inc.*,[4] the Board received an application for certification for a unit represented by CASAW. At issue was the question whether the raid application had been brought within the time period contemplated by section 24(2)(c) and whether or not a collective agreement covering the employees affected was in operation at all times material to the application.

The Board found that the union's acceptance of the employer's offer, which was made in compliance with the Board's remedial order in a previous Board decision,[5] established a three-year collective agreement within the meaning of the Code. The application for certification was therefore untimely and was dismissed.

*****

In another case,[6] the Board received an application for certification affecting the technical and operational employees working for the employer, following the transfer of the Dorval and Mirabel airports to the private sector.

The incumbent union, which had been certified under section 47 of the Code to represent that group of employees, argued that the application had not been filed within the time limits provided in the Code. According to the incumbent union, there was no collective agreement. The applicant, for its part, claimed that it had complied with the applicable time

limit. The collective agreements negotiated for those groups of employees in 1989 by the incumbent union and the employer (Treasury Board), which were to expire in 1991, had in fact expired in 1993, in accordance with the Public Sector Compensation Act of 1991. According to the applicant, this Act extended for two years the agreements applicable to these employees. The incumbent union claimed that the Act did not extend the life of the collective agreements; it only extended the wage scales and other terms and conditions of employment that were provided, and the collective agreements had in fact expired in 1991.

The Board found that the Act extended the life of the collective agreements. It therefore concluded that the application was timely under the Code. In reaching its decision, the Board considered the context in which the Act was passed, and the parties' previous behaviour with respect to the interpretation they gave to the impact of the Act on the extension of the life of the collective agreements during certain periods before this dispute.

The Board included in the bargaining unit the temporary seasonal employees, in view of the interests shared with other employees, and excluded the students who only worked during the summer. It certified the applicant without holding a representation vote, as the applicant had established it had the necessary representative character on the date the application was filed and since a majority of members of the bargaining unit had, at that date, withdrawn their support from the incumbent union, as shown by the letters of resignation filed with the application.

*****

In *Patterson Enterprises Ltd.*,[7] the Board considered an application for certification in which the applicant had the support of the majority of the employees in the bargaining unit at the time of the filing of the application, for which it received from the employer, after the application was filed, statements by all employees affected, who expressed their wish not to be represented by the applicant. It found that the fact that a majority of employees had signed statements of objection did not constitute a circumstance warranting a representation vote because they did not allege any impropriety in the membership evidence. And the Board was ultimately satisfied that there were no irregularities in the evidence. Moreover, the fact that the employer had acted in a manner that influenced the employees to make a choice in its interest served to discredit the petitions' evidentiary value. Therefore, the Board granted the application on the basis of the membership evidence.

*****

The Board, sitting in plenary session, had to determine in *Atomic Transportation System Inc.*[8] if its practice and policy concerning the factors it considers in exercising its discretion under section 29 of the Code should be expanded to include letters of wishes (or petitions). The Board unanimously reaffirmed its long-standing practice in certification applications of ascertaining the wishes of employees by way of membership cards as of the date of the application. It also stressed that, although petitions or letters of wishes are brought to its attention, such information, in the absence of any serious reason to doubt that the wish of the majority of the employees expressed by the membership cards was freely arrived at, or any other exceptional circumstances, will receive little or no weight. Furthermore, petitions or letters do not give employees an automatic right to participate in certification proceedings or intervenor status. The Board will only grant intervenor status when the request raises questions it considers relevant. The matter was referred back to the original panel to be disposed of in accordance with the Board's practice and policy.

*****

In *Prince Rupert Grain Ltd.*,[9] the applicant union applied for certification as bargaining agent for the foremen at Prince Rupert Grain Ltd. In 1983, the Board had rejected the one-employer unit and had determined that the appropriate unit consisted of all foremen employed by the member companies of the employer association, including Prince Rupert Grain. In a subsequent vote, there was insufficient support to certify any union. The applicant argued that it was time to establish a unit of foremen at Prince Rupert Grain since more than 10 years had passed and there was no such unit in the grain industry.

In determining an appropriate unit, the Board balances two objectives enshrined in the Code: the employees' right of access to collective bargaining; and the establishment of a unit that will foster industrial peace and stability. Employee access to collective bargaining is the primary focus in initial certification applications. And where a collective bargaining regime is in place, industrial stability must be given greater weight. In making a determination, the Board looks at traditional factors as well as the practice and history of the current collective bargaining scheme and of collective bargaining in the industry. Satisfied that maintaining a unit that included the foremen at the Prince Rupert Grain terminal with the foremen at the port of Vancouver

would best serve the grain industry on the West Coast, the Board found that the unit sought was not appropriate, and dismissed the application for certification.

The Federal Court of Appeal[10] found that the Board lacked jurisdiction to decide that the appropriate bargaining unit consisted of the employees of all members of the employer association, including those of Prince Rupert Grain. It allowed the application filed by the union, set aside the Board's decision and referred the matter to the Board for redetermination. The Supreme Court of Canada granted the application for leave to appeal.[11]

Review of Bargaining Unit Structure

The Board, in a case involving *Purolator Courier Ltd.*,[12] disposed of an application for global review filed by the employer. The units affected (some certified and others voluntarily recognized), consisting of drivers, mechanics and warehouse staff who work for Purolator in Canada, were all represented by Teamsters-affiliated unions, except for the employees in the Quebec region who were represented by the Energy and Chemical Workers Union, Local 133 (ECWU). The employer claimed that a national bargaining unit, excluding the employees represented by the ECWU, was appropriate. It asked that the Canada Council of Teamsters (CCT), which represented most of the certified bargaining units, become the certified bargaining agent. The Teamsters-affiliated unions agreed to the transfer of their bargaining rights to the CCT.

The ECWU objected to the application on the grounds that the employer had not shown that the bargaining structure established by the Board no longer allowed collective bargaining. Based on the complex and interrelated operational structure of the employer, as well as the certification and collective bargaining background, the Board determined that a single bargaining unit representing the operations employees in Canada was appropriate. It believed that restructuring the bargaining units did not prejudice unionization and the benefits the employees had derived from it.

The two unions involved indicated they wished to become the certified bargaining agent for that unit: the CCT, and the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada which succeeded the ECWU. The Board decided not to order a representation vote since the CCT possessed the representative character with regard to the revised bargaining unit. However, it stayed its final decision to certify the CCT until that council had provided the Board with additional information concerning membership and transfer of rights.

The Federal Court of Appeal[13] dismissed the applications for judicial review because they were groundless.

*****

In *Canada Post Corporation*,[14] the Board determined the configuration of the "administrative" unit, the fourth and last unit to be decided in the context of the global review at Canada Post Corporation. In order to resolve all outstanding issues, the Board appointed a senior labour relations officer to meet with the parties, conferring on him special powers to carry out investigations, pursuant to sections 20(1) and 16(k) of the Code. The Board sanctioned through a certification order the parties' memorandum of agreement, which was in effect tantamount to a voluntary recognition of an appropriate bargaining unit within the meaning of the Code. It reiterated that it had, pursuant to powers conferred by the Code, the exclusive jurisdiction to determine all appropriate units and that it need not determine the most appropriate unit.

Collective Agreement

In *Maritime Employers' Association*,[15] the MEA requested that the Board declare that the collective agreement it had entered into with the bargaining agent was binding on Quebec Ports Terminals Inc. (QPT), one of the employers of the unit. The Board also received an application seeking to clarify MEA's authority to enter into a collective agreement.

QPT filed a motion to stay on the grounds that the order in which the MEA was appointed as employer representative was the subject of a pending application for judicial review. The Board dismissed the motion because a stay of the proceedings would greatly prejudice the parties involved, and in particular the longshoremen. Having examined the wording of the description of the certified unit and the wording used by the signatories of the collective agreement to define its scope, the Board concluded that QPT was covered by the collective agreement.

Moreover, QPT challenged the MEA's authority to enter into an agreement in spite of its objections and in the absence of its ratification. In order to determine the effect and the validity of the agreement signed by the MEA, the Board analyzed the general collective bargaining system and this special industry-wide bargaining system. It noted the similarities between the two systems, that is, the monopoly of representation of the union bargaining agent and the employer representative and the duty of fair representation that each has. The employer representative therefore has the authority to enter into an agreement despite the

opposition of the employers it represents. The Board found that the collective agreement entered into by the MEA and the bargaining agent was valid and was binding on all employees and employers of the bargaining unit, including QPT, regardless of QPT's opposition. The matter was referred back to the arbitrator so that he could dispose of the grievances before him.

The Federal Court of Appeal[16] dismissed the application for judicial review, finding that the Board had neither exceeded its jurisdiction nor rendered a patently unreasonable decision. An application for leave to appeal was filed with the Supreme Court of Canada.[17]

Sale of Business

The decision issued in *Intair Inc. et al.*[18] dealt with a sale of business within the meaning of sections 44 and 46 of the Code. The Board had to determine two issues: the extent or scope of the sale as well as the date the sale took place.

The Board concluded that a partial sale within the meaning of section 44 had taken place between Intair Inc., Inter-Québec and Inter-Canadian. This partial sale involved the purchase through Inter-Québec of all the regular flight operation components of a company called Intair Inc., including all tangible and non tangible assets of this operation. The Board therefore declared that Inter-Canadien 1991 Inc. was bound by all collective agreements in existence when the acquisition took place. As to the date of the sale, it concluded that it did not occur at the time of closure, but rather on March 4, 1991, when the actual take-over process had been initiated.

The Board ordered a representation vote to determine the bargaining agent for the new units following the integration of employees. The employees laid off since the sale who had taken the necessary steps to preserve their recall rights were eligible to vote.

The Federal Court of Appeal[19] dismissed the application for judicial review and found that the Board had not made a jurisdictional error.

Complaints

In *Malcom Horton*,[20] the complainant alleged that the employee association had breached the duty of fair representation provided in section 37 of the Code by withdrawing his termination grievance from arbitration. He had been dismissed for alleged violations of the employer's policy on speeding. Despite a promise from a union executive that the matter would go to the general assembly, the association had abandoned the complainant's grievance. It argued that it had done so to maintain a harmonious working relationship with the employer.

The Board concluded that the association had acted without regard for, or recognition of, the importance of the complainant's interests. It also concluded that it could not accept, as fair representation, what amounted to a total lack of representation, even though the association had acted in good faith and honourably. It therefore allowed the complaint. It ordered that the grievance be referred to arbitration, that the time limits provided in the collective agreement be waived and that the association pay all reasonable costs associated with representation at arbitration.

*****

In another case dealing with the duty of fair representation,[21] the complainant alleged that the union had violated section 37 of the Code by allowing the time limits to refer a grievance to arbitration to expire. The complainant, a flight attendant with Time Air Inc., had been suspended without pay for failing to pass a mandatory training examination on two different occasions. After obtaining a certificate from her doctor, she had requested that her suspension be considered sick leave. The employer had denied her request, and the union had filed a grievance on her behalf.

The Board found that the complainant's grievance had been processed in a superficial manner following the replacement of the union representative who had initiated the grievance: the complainant had not been kept informed of the developments concerning her grievance; the union had not taken any action following the employer's warning concerning the prescribed limits; and time limits had been allowed to expire. The Board allowed the complaint and ordered that the time limits in the collective agreement be waived and that the union refer the grievance to arbitration and pay any compensation awarded.

The Federal Court of Appeal[22] dismissed the application filed by the union and found that the Board had not exceeded its jurisdiction.

*****

In another case involving *Royal Oak Mines Inc.*,[23] the Board dealt with a complaint of unfair labour practice, alleging failure to bargain in good faith by the employer, contrary to section 50(a) of the Code. This complaint sprang from a protracted and bitter collective bargaining dispute characterized by intransigence and violence, the involvement of special mediators and the appointment of an industrial inquiry commission by the Minister of Labour.

After considering all evidence and arguments presented, the Board determined that the employer had not bargained in good faith and had not made every reasonable effort to enter into a collective agreement, as required by section 50(a) of the Code. Highly critical of the bargaining postures of both parties, it found that the employer had required, as a pre-condition of bargaining, that there be no independent process for the adjudication of cases of employees discharged for picket line and related activity. It also found that, in the circumstances, this was an improper condition, amounting to a failure to bargain in good faith. The Board ordered that the employer present to the union, as an offer, a proposal or a collective agreement, as well as a back-to-work protocol and a procedure for determining the question of just cause with respect to the dismissed employees.

The Board issued a formal order and, at the union's request, directed that it be filed in the Federal Court of Canada (see section on **Judicial Review** for further information).

*****

In *Canadian National Railway Company*,[24] the union filed a complaint against the employer. It alleged that the employer had breached section 50(a) of the Code by implementing only certain terms and conditions of employment rather than the complete terms of its "final offer" of settlement, as it had promised to do when the offer was presented; and by insisting on a term in the collective agreement which differed from that being offered to other employees represented by a rival union. It also alleged that the employer had violated section 94(1)(a) of the Code by implementing terms and conditions of employment that exceeded the benefits to employees that were offered in its final offer.

According to the evidence produced, the employer had made it clear that its final offer was perishable and could be revoked if not accepted. When the union membership had voted overwhelmingly to defeat the proposal, the employer had implemented certain terms and conditions, which it was entitled to do in view of the fact that the conditions in sections 89(1)(a) to (d) had been met.

In dealing with the alleged breach of section 50(a), the Board looked at the total bargaining picture. It concluded that the employer was engaged in hard bargaining, which did not subvert the union bargaining committee's efforts. The Board found, with respect to the breach of section 94(1)(a), that there was no suggestion that the motivation was other than that provided by the employer's witnesses. It therefore dismissed the complaint.

Endnotes

1. *Brink's Canada Limited* (1993), 91 di 175 (CLRB no. 1005)

2. *Royal Oak Mines Inc.* (1993), 92 di 153; and 93 CLLC 16,063 (CLRB no. 1028)

3. *Royal Oak Mines Inc.* (1993), 93 di 14 (CLRB no. 1035)

4. *Royal Oak Mines Inc.* (1994), 93 di 186 (CLRB no. 1052)

5. *Royal Oak Mines Inc.* (1993), 93 di 21; and 94 CLLC 16,026 (CLRB no. 1037)

6. *Aéroports de Montréal* (1993), 93 di 33; 21 CLRBR (2d) 289; and 94 CLLC 16,029 (CLRB no. 1038)

7. *Patterson Enterprises Ltd.* (1994), 93 di 154 (CLRB no. 1049)

8. *Atomic Transportation System Inc.* (1994), 94 di 48 (CLRB no. 1064)

9. *Prince Rupert Grain Ltd.* (1994), 93 di 164 (CLRB no. 1050)

10. *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514* v. *Prince Rupert Grain Ltd. et al.* (1994), 94 CLLC 14,042 (F.C.A.)

11. file no. 24428, 30 mars 1995

12. *Purolator Courier Ltd.* (1993), 91 di 149 (CLRB no. 1003)

13. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et autres* c. *Conseil canadien des relations du travail,* file no. A-317-93, July 7, 1994 (F.C.A.)

14. *Canada Post Corporation* (1993), 93 di 52 (CLRB no. 1039)

15. *Maritime Employers' Association* (1993), 92 di 135; and 93 CLLC 16,027 (CLRB no. 1027)

16. *Terminaux Portuaires du Québec Inc.* c. *Association des employeurs maritimes et autres,* file no. A-513-93, October 30, 1994 (F.C.A.)

17. file no. 24482, February 22, 1995

18. *Intair Inc. et al.* (1993), 93 di 83 (CLRB no. 1042)

19. *Inter-Canadien 1991 Inc.* c. *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale et autres,* judgment rendered from the bench, file no. A-585-93, October 20, 1994 (F.C.A.)

20. *Malcom Horton* (1993), 92 di 40 (CLRB no. 1015)

21. *Karen Ashton* (1993), 92 di 55 (CLRB no. 1017)

22. *Canadian Union of Public Employees, Airline Division* v. *Karen Ashton et al.,* judgment rendered from the bench, file no. A-489-93, June 2, 1994 (F.C.A.)

23. *Royal Oak Mines Inc. (1037), supra,* note 5

24. *Canadian National Railway Company* (1993), 93 di 69; and 94 CLLC 16,024 (CLRB no. 1041)

Royal Oak Mines Inc.

In the midst of a bitter dispute, the Canadian Association of Smelter and Allied Workers filed a complaint alleging that the employer had failed to bargain in good faith, contrary to section 50(a) of the Code. The Board found in *Royal Oak Mines Inc.*[1] that the employer had made certain requirements as a pre-condition of bargaining. This amounted, according to the Board, to a failure to bargain in good faith. Pursuant to its broad remedial powers under section 99, the Board ordered the employer to submit an offer to the union and subjected the parties to binding arbitration in the event of failure to agree. Royal Oak Mines Inc. sought judicial review of the Board's decision before the Federal Court of Appeal on the grounds that the Board had acted beyond its jurisdiction in making the order it issued.

In *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada Labour Relations Board et al.*,[2] the Federal Court of Appeal upheld the Board's decision. Although the Court recognized that the Board's intervention in the parties' collective bargaining dispute was "at the extreme limits of the permissible," it found that there was a rational connection between the breach (failure to reach an agreement), its consequences and the remedy. On October 13, 1994, the Supreme Court of Canada granted leave to appeal the Federal Court judgment.[3]

Québecair

During an investigation into an application filed by the pilots' union seeking a declaration that the respondent airlines were a "single employer" or that there had been a sale of business, the Board informally requested that the respondents produce certain documents and information. Upon refusal to comply, the Board ordered the respondents, pursuant to sections 16(a), (f) and 21 of the Code, to accede to its request.[4] The respondents then filed an application for judicial review with the Federal Court of Appeal. That Court allowed the application and set aside the Board's order, finding that the Board did not have the power to compel parties to produce documents and information outside a public hearing.

In *Canadian Pacific Air Lines Ltd.* v. *Canadian Air Line Pilots Assn.*,[5] the Supreme Court of Canada confirmed the Federal Court ruling[6] and gave its interpretation of section 16(a) of the Canada Labour Code. It stated that the wording of section 16(a) gives the Board power to issue orders concerning the production of documents only in the context of a public hearing. In addition, section 16(a) cannot be enlarged by section 16(f). The latter provision, which is of a permissive nature, does not empower the Board to compel the production of documents. Finally, the general provision of section 21, which empowers the Board to make orders requiring compliance with provisions of Part I of the Code, does not include such a power and cannot be used to circumvent the limits imposed by section 16(a).

Rowan Canada Limited

In *Seafarers' International Union of Canada* v. *Canada Labour Relations Board*,[7] the Federal Court of Appeal confirmed the Board's decision in *Rowan Canada Limited*.[8] In that decision, the Board had to decide whether the personnel assigned to a mobile drilling platform in the offshore petroleum-producing area of Nova Scotia came under its jurisdiction in the sphere of labour relations in light of the Canada - Nova Scotia Offshore Petroleum Resources Accord Implementation Act.[9] The Board held that it did not have jurisdiction, since the platform involved was in fact a marine installation permanently anchored to the seabed of the offshore area, thereby meeting the criteria set out in section 157(4) of the above-mentioned Act, according to which this type of installation comes under provincial jurisdiction. It also dismissed the union's argument that the above-mentioned section constituted an unconstitutional delegation of powers to a province. The application for leave to appeal the Supreme Court judgment was dismissed on February 10, 1994.[10]

Endnotes

1. *Royal Oak Mines Inc.* (1993), 93 di 21; and 94 CLLC 16,026 (CLRB no. 1037)

2. *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada Labour Relations Board et al.* (1994), 167 N.R. 234 (F.C.A.)

3. file no. 24169

4. Board file 530-1363, July 15, 1987

5. *Canadian Pacific Air Lines Ltd.* v. *Canadian Air Line Pilots Assn.,* [1993] 3 S.C.R. 724

6. *Canadian Pacific Air Lines Ltd.* v. *CALPA* (1989), 59 D.L.R. (4th) 384; and 95 N.R. 255 (F.C.A.)

7. *Seafarers' International Union of Canada* v. *Canada Labour Relations Board* (1993), 93 CLLC 14,057 (F.C.A.)

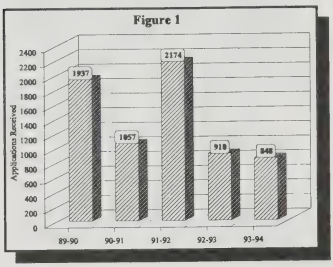
8. *Rowan Canada Limited* (1992), 89 di 128; and 92 CLLC 16,066 (CLRB no. 961)

9. Canada - Nova Scotia Offshore Petroleum Resources Accord Implementation Act (S.C. 1988, c. 28)

10. file no. 23696

Caseload Activity of the Board in 1993-1994

The decline in the Board's caseload experienced in 1992-93 continued in 1993-94, with the number of cases falling from 910 to 848 (see figure 1). This level of activity signals a return



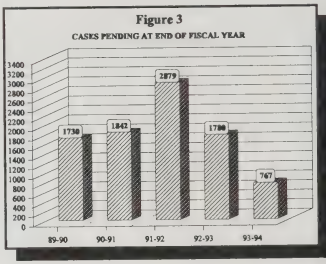
to the levels of the 1980s. The decline was most noticeable in the air transportation, airport administration and trucking sectors. However, Canada Post Corporation (CPC) accounted for the largest decrease: only 63 applications in 1993-94. This drop is attributable to a more stable labour relations environment. In 1991-92, the Board had received more than 1250 applications from CPC, certified unions or employees. There were a number of sectors where the Board's caseload increased, the most notable being grain elevators, milling, ferry service, and shipping and navigation. There was also an increase in the number of applications and complaints received from the Northwest Territories and the Yukon.

During 1993-94, the Board was able to devote more time to reducing the number of cases pending, given the relative stability in the number of new applications received. It was thus able to dispose of more than 1000 cases carried over from the previous fiscal year (see figure 3). These cases largely involved employees and their unions at CPC. By classifying these cases according to their common characteristics, the Board utilized its

Figure 2
Applications Received by Region

Region	No. of Applications Received	% of the Board's total caseload
Atlantic	81	9.6
Central	108	12.7
NCR	50	5.9
Ontario	190	22.4
Pacific	122	14.4
Quebec	297	35.0
Total	848	100%

resources to settle test cases that could affect similar cases, thereby reducing the number of hearings that a more traditional dispute resolution method would have required. This procedure was applied successfully in the road transportation sector where the Board was able to reduce the number of cases pending from 148 to 91.



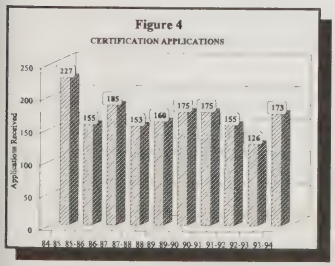
If this trend continues, the Board can certainly expect to see a reduction in the number of cases pending in the coming years, to the point where they would have a negligible impact on the Board's day-to-day workload, a situation not seen since the 1987-88 fiscal year. The Board could thus dispose of new cases received even more quickly, thereby easing the excessively heavy hearing schedule with which it has had to cope for some time now.

The Canada Labour Code (Parts I and II) gives the Canada Labour Relations Board certain responsibilities to determine various types of labour disputes and rights issues. A breakdown of these activities is provided by presenting the types of cases received, with a historical perspective.

Certification

Under section 24 of the Code, a trade union may apply to the Board to obtain the exclusive right to represent a unit of employees of an employer with respect to bargaining collectively in an effort to improve their terms and conditions of employment. A trade union that is certified by the Board legally becomes the sole and exclusive bargaining agent for a unit of employees and it will then represent these employees in collective bargaining with their employer.

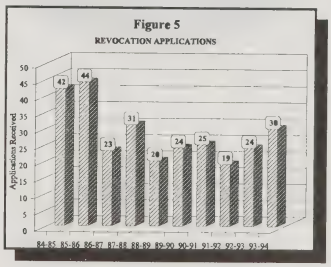
During the previous two fiscal years, the number of certification applications declined. This trend, however, did not continue in 1993-94. The number of applications received rose to 173 (see figure 4). This increase was most pronounced in the broadcasting, road



transportation, grain elevator and feed mill, and nuclear sectors, as well as in shipping- and navigation-related activities. In the road transportation sector, the increase in the number of certification applications represents a return to normal, following two consecutive years of rather sluggish organizing activity. The bus passenger transportation sector accounted for the largest increase, from 3 to 11 applications, while the trucking sector continued to rebound from the decline experienced in 1991-92.

Revocation

Depending on the circumstances of a case, an application for the revocation of a union's bargaining rights may be filed with the Board under sections 38(1), 38(3), 40 or 41. If an application for revocation succeeds, the Board will revoke the existing certification order or, in the case of voluntary recognition, declare that a trade union is no longer entitled to represent the employees of a particular bargaining unit.



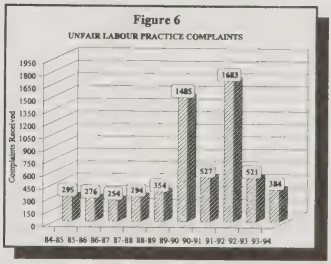
The number of applications to revoke a union's bargaining rights continued to increase this year, rising to 30, the highest level since 1987-88 (see figure 5).

The Board also received 8 revocation applications affecting bargaining units in the broadcasting and cable television sectors.

Unfair Labour Practices

Under the Canada Labour Code, certain rights and obligations are conferred on the parties involved in the collective bargaining process. When a person feels that a right or an obligation has not been respected, that person may file a complaint with the Board. These obligations are set out in sections 24(4), 37, 50, 69, 94, 95, 96 and 110. With respect to complaints under sections 50, 94(3)(g) or 95(a) or (b), a person must first obtain consent from the Minister of Labour before filing the complaint with the Board.

The 384 unfair labour practice complaints filed with the Board in 1993-94 provide confirmation of the industrial peace that has prevailed at CPC during the past two years (see figure 6). CPC, its employees and their bargaining agents have accounted for the vast majority of cases pending since the 1988-89 fiscal year. The Board received only 43 complaints from federal Crown corporations in 1993-94, compared with 105 the previous year and more than 1220 in 1991-92. The number of complaints

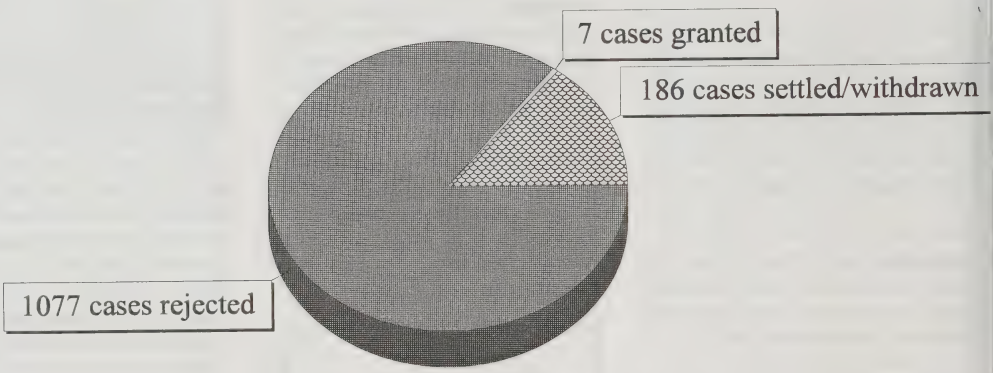


received from the air transportation, longshoring, and road and rail transportation sectors has also declined. A decrease in the number of complaints in the trucking sector (from 158 to 108) was offset by a significant increase in the number received from the bus transportation sector, whose 21 complaints represent the highest level recorded since the Board was established.

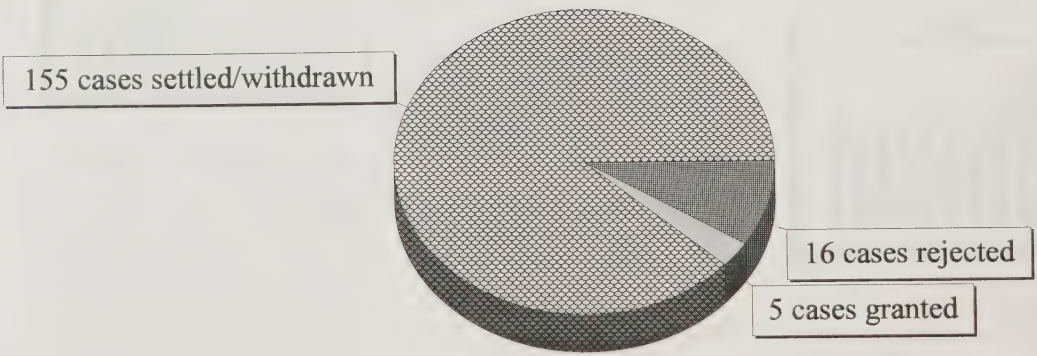
Figure 7

COMPLAINTS DISPOSED OF IN 1993-94

Complaints against unions
Total 1270



Complaints against employer
Total 176



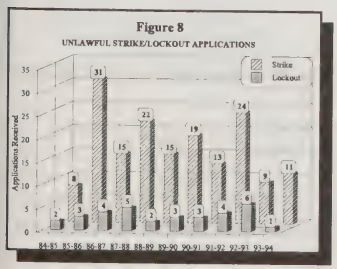
Other sectors recorded increases in the number of complaints filed, including broadcasting (from 12 to 20), communications (from 11 to 15), and shipping and navigation (from 9 to 14).

In 1993-94, the Board disposed of 1270 complaints against unions (see figure 7). Of this total, 988 were filed by CPC employees against their certified bargaining agents. The Board dismissed the vast majority of these complaints after hearing test cases, the disposition of which affected the outcome of other similar cases. The Board disposed of 141 complaints of this type received from the trucking sector. Of this number, 125 were withdrawn. The remaining 44 involved with the rail transportation sector.

The Board also disposed of 176 complaints filed by employees or unions against employers in 1993-94. Of the complaints received from the Crown corporations sector, 2 were allowed, 7 dismissed, and 66 withdrawn. In the road transportation sector, no complaints were allowed, 4 dismissed and 46 withdrawn by the complainant.

Unlawful Strikes or Lockouts

Section 89 of the Code specifies when an employer can lawfully lock out



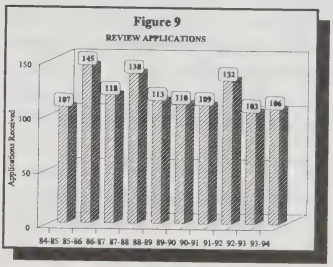
employees and when a trade union can lawfully strike an employer. If a lockout or a strike occurs contrary to the Code, an employer or a trade union may make an application requesting that the Board declare the action unlawful and issue a cease and desist order. The Board may also issue an anticipatory order where an application is made alleging that an unlawful strike or lockout is planned and expected.

In 1993-94, the Board received 11 unlawful strike applications. Of that number, 3 came from the railways, and 2 from each of the following sectors: air transportation, broadcasting and grain elevators. The Board granted only 2 of the 8 applications it disposed of. The only unlawful lockout application filed, which originated from the road transportation sector, was not granted. This low level of activity observed in the last two years compares favourably with the level experienced in the last five years of the previous decade, where allegations of unlawful activity were more frequent, as is shown in figure 8.

Review

Under section 18 of the Code, a person may request that the Board review, rescind, amend, alter or vary any order or decision that it has issued. There are generally three types of applications filed under this section: (1) applications requesting that the Board amend the structure or the composition of a bargaining unit or units; (2) applications involving requests that the Board simply update old certification orders; and (3) applications requesting that the Board reconsider a decision it recently issued.

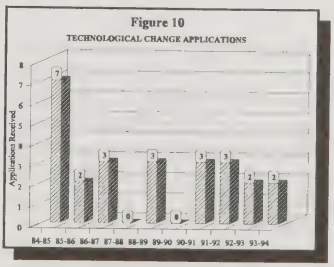
In 1993-94, the Board received 106 review applications, compared with 103 the previous year. Figure 9 provides a picture of the volume of applications over a 10-year period. The breakdown of applications received is as follows: 45 applications to reconsider a recent Board decision; 27 seeking amendments to bargaining units; 10 requesting a change in the name of a party appearing on an order issued previously; 5 seeking clarification of an order; and 19 miscellaneous applications.



The Board disposed of 104 applications, 55 of which it granted.

Technological Change

Sections 51 to 55 of the Code deal with the issue of technological changes in the work place and describe the



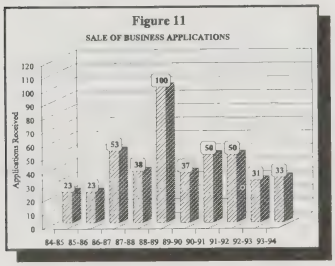
procedure an employer must follow concerning the notification of the trade union with regard to the introduction of technological changes. Under certain circumstances, the trade union may serve the employer with a notice to bargain over the effects of the technological change on the bargaining unit employees.

The Board received 2 applications, one from the road transportation and one from shipping and navigation (see figure 10).

Sale of Business

When an employer sells, leases, transfers or disposes of a business, or any part thereof, and that employer's employees are represented by a trade union, certain collective bargaining rights and obligations, as provided in section 44 of the Code, may be passed on to the purchaser of that business.

Of the 33 declaration of sale of business applications filed in 1993-94 (see figure 11), the air transportation (5), road transportation (13), rail

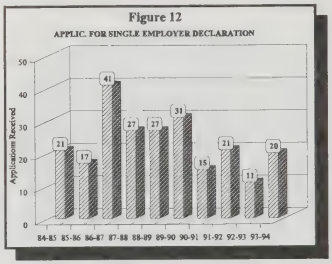


transportation (2) and navigation and shipping (2) sectors accounted for two-thirds of the volume of cases. In the case of air transportation, the number of applications represents a return to the normal level of activity in this sector, which had not filed any applications with the Board in 1992-93. There was also a slight increase in the number of applications received from the broadcasting and Crown corporations sectors.

Declaration of Single Employer

Under section 35 of the Code, an application may be filed with the Board requesting that two or more employers be declared a single employer. The possible effect of a single employer declaration is that if one of the employers affected by the declaration is unionized, the other non-union employer could be bound by the collective agreement in force and/or the Board's certification order(s).

In 1993-94, the Board received 20 declaration of single employer applications, with the largest single

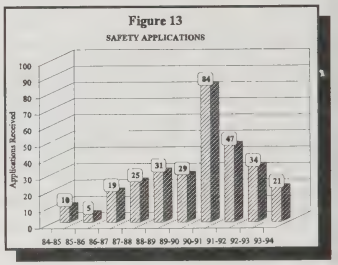


number (4) again coming from the air transportation sector (see figure 12).

Occupational Safety and Health

The Board has jurisdiction under two sections of Part II of the Canada Labour Code dealing with health and safety. Under section 129, an employee who is not satisfied with a decision rendered by a safety officer designated by Labour Canada may refer that decision to the Board. In addition, if an employer takes action against an employee who has refused to work under what the employee believed were dangerous working conditions, that employee may file a complaint with the Board under section 133 of the Code.

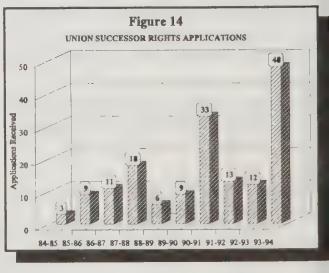
Since 1991-92, the number of safety applications has been declining. This trend continued in 1993-94. This year, the sectors that have traditionally been the source of this type of application filed only 21 applications: rail transportation (9); longshoring (4) and Crown corporations (4) (see figure 13). In 14 cases, the employer allegedly disciplined employees who exercised their right to refuse to perform dangerous work. In the remaining 7 cases, the Board was asked to review the decision of a safety officer who had found that no danger existed.



Not one of the 25 applications of which the Board disposed in 1993-94 was allowed, which is exceptional.

Union Successor Rights

The Code provides for the transfer of bargaining rights from one union to another should there be a merger,



amalgamation or transfer of jurisdiction between unions, much like the "sale of business" provisions of the Code. Under the Code, the successor union could receive the bargaining rights of another union and assume the collective agreement in force.

The Board received 48 union successor rights applications in 1993-94, the

largest increase in any of the various types of applications filed with it (see figure 14). The communications and broadcasting sectors filed 18 applications, more than double the number they had filed the year before. There was also a noticeable increase in the case volume in the road transportation sector which filed 11 applications. Unlike 1992-93 when the milling, longshoring and cable television sectors filed no applications with the Board, this year they accounted for 17 of the applications received.

Miscellaneous Cases

The Board received 19 miscellaneous applications. The breakdown is as follows: 1 application to the Board to appoint an employer representative in the longshoring industry; 2 seeking consent to alter terms and conditions of employment; 6 concerning a portion of the public service established as a corporation; 7 seeking a determination of the existence of a collective agreement/persons bound by it; and 3 seeking to file a Board order in court.

Statistical Tables

The following tables provide additional details on the Board's caseload and activities.

The historical data may contain minor variations from previous annual reports due to adjustments made to the statistics. The statistics are reported for a fiscal year starting from April 1 to March 31 of the next year.

Table 1A	Applications received by type of case and by region
Table 1B	Applications received by tpe of case and by province/territory
Table 2	Applications disposed by type of case and by region
Table 3	Summary of cases carried over, received and disposed
Table 4	Type of applications received by industry
Table 5	Type of applications disposed by industry
Table 6	Certification applications by industry
Table 7	Unfair labour practice complaints against employers by industry
Table 8	Unfair labour practice complaints against unions by industry
Table 9	Alleged violations by section of the Code and by industry
Table 10	Unlawful strike/lockout applications disposed by industry
Table 11	Votes held for applications disposed by industry
Table 12	Size of bargaining units certified
Table 13	Number and percentage of days spent in hearing by location
Table 14	Number of cases heard by type of application

Table 1A
Applications Received by Type of Case and by Region in 1993-94

	National Capital	Atlantic	Central	Ontario	Pacific	Quebec	Total Canada
Review	17	7	16	21	20	25	106
Certification	6	17	23	31	42	54	173
Declaration of Single Employer	2	3	3	5	0	7	20
Revocation	2	2	2	4	4	16	30
Union Successor Rights	1	16	6	8	4	13	48
Sale of Business	1	6	5	5	4	12	33
Portion of Public Service Established as a Corporation	2	0	0	0	3	1	6
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	1	0	1	2	0	3	7
Technological Change	0	0	0	0	2	0	2
Unlawful Strike/Lockout	0	1	2	3	3	3	12
Unfair Labour Practice	18	27	47	103	33	156	384
Safety	0	2	3	8	4	4	21
Miscellaneous	0	0	0	0	3	3	6
Total	50	81	108	190	122	297	848

Table 1B
Applications Received by Type of Case and by Province/Territory in 1993-94

	Review	Cert.	Single Employer	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Portion of PS as Corp.*	Strike/ Lockout	U.L.P.**	Safety	Misc.	Total
Alta.	10	11	2	1	0	4	0	1	23	1	1	54
B.C.	13	26	0	4	2	4	0	3	28	4	4	88
Man.	5	8	1	1	2	1	0	1	15	2	0	36
N.B.	2	4	2	0	4	0	0	0	9	0	0	21
Nfld.	1	7	0	0	5	3	0	1	1	0	0	18
N.S.	5	6	2	2	3	3	0	0	16	2	0	39
N.W.T.	6	12	0	0	1	0	0	0	2	0	1	22
Ont.	35	37	5	6	9	5	2	3	122	8	3	235
P.E.I.	0	0	0	0	4	0	0	0	1	0	6	11
Que.	27	55	8	16	13	13	1	3	160	4	0	300
Sask.	1	3	0	0	4	0	0	0	5	0	0	13
Y.T.	1	4	0	0	1	0	3	0	2	0	0	11
Total	106	173	20	30	48	33	6	12	384	21	15	848

Portion of Public Service Established as a Corporation

* Unfair labour practice complaints

Table 2
Applications Disposed by Type of Case and by Region in 1993-94

	National Capital	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	16	3	23	19	19	24	104
Certification	7	18	45	31	22	40	163
Declaration of Single Employer	0	1	1	1	1	2	6
Revocation	2	1	8	7	3	6	27
Union Successor Rights	4	15	15	8	3	2	47
Sale of Business	0	2	11	1	2	5	21
Portion of Public Service Established as a Corporation	5	0	1	0	1	2	9
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	0	0	3	0	0	0	3
Technological Change	0	0	0	0	1	1	2
Unlawful Strike/Lockout	1	1	2	1	2	3	10
Unfair Labour Practice	10	191	200	845	127	66	1439
Safety	1	2	6	10	3	3	25
Miscellaneous	0	0	1	0	1	3	5
Total	46	234	316	923	185	157	1861

Table 3
Summary of Cases Carried Over, Received and Disposed in 1993-94

Type of Case	Carried over from 1992-93	Received	Granted	Rejected	With-drawn/ Settled	Total Disposed	Carried over to 1994-95
Review	52	106	55	36	13	104	54
Certification	46	173	103	26	34	163	56
Declaration of Single Employer	22	20	3	2	1	6	36
Revocation	7	30	22	3	2	27	10
Union Successor Rights	6	48	45	0	2	47	7
Sale of Business	104	33	12	2	7	21	116
Portion of the Public Service Established as a Corporation	7	6	5	0	4	9	4
Determination of Existence of Collective Agreement/ Persons Bound	13	7	2	1	0	3	17
Technological Change	1	2	0	0	2	2	1
Unlawful Strike/Lockout	1	12	2	2	6	10	3
Unfair Labour Practice	1500	384	12	1088	339	1439	444
Safety	19	21	0	14	11	25	15
Miscellaneous	3	6	2	2	1	5	4
Total	1781	848	263	1176	422	1861	767

Table 4
Type of Applications Received by Industry in 1993-94

	Review	Cert.	Single Emp.	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Strikes/ Lockouts	U.L.P.*	Safety**	Misc.	Total
Air Transport	12	22	4	8	0	5	2	75	1	3	132
Banks	1	1	0	2	1	0	0	0	0	0	5
Broadcasting	18	15	3	8	8	3	2	20	0	1	78
Crown Corporations	9	0	2	0	0	2	0	43	4	3	63
Communications	3	6	0	1	10	2	0	15	0	0	37
Feed and Grain	9	5	0	1	7	1	2	6	0	1	32
Longshoring	4	2	0	0	5	2	1	8	4	2	28
Miscellaneous	3	15	0	2	5	0	0	12	0	0	37
North Territories	6	15	0	0	1	1	0	4	0	4	31
Road Transport	30	77	8	6	11	13	1	146	3	2	297
Railway	6	1	2	1	0	2	3	41	9	1	66
Shipping	5	14	1	1	0	2	1	14	0	4	42
Total	106	173	20	30	48	33	12	384	21	21	848

* Unfair labour practice complaints

** Complaints and referrals under Part II of the Code

Table 5
Type of Applications Disposed by Industry in 1993-94

	Review	Cert.	Single Emp.	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Strikes/ Lockouts	U.L.P.*	Safety**	Misc.	Total
Air Transport	17	23	0	4	0	2	1	57	2	5	111
Banks	2	1	0	2	1	0	0	2	0	0	8
Broadcasting	15	12	2	7	8	5	1	8	0	1	59
Crown Corporations	9	1	0	0	0	0	1	1056	2	5	1074
Communications	4	3	1	0	15	3	0	10	0	0	36
Feed and Grain	6	3	0	0	6	0	2	4	0	0	21
Longshoring	3	2	0	0	5	2	1	21	4	1	39
Miscellaneous	4	13	0	1	1	0	0	13	0	1	33
North Territories	6	15	0	0	1	0	0	5	0	1	28
Road Transport	28	71	2	11	10	6	1	210	4	2	345
Railway	5	5	1	1	0	0	2	45	13	0	72
Shipping	5	14	0	1	0	3	1	8	0	3	35
Total	104	163	6	27	47	21	10	1439	25	19	1861

* Unfair labour practice complaints

** Complaints and referrals under Part II of the Code

Table 6
Certification Applications by Industry in 1993-94

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn	Total Disposed	No. of Cases Heard	Votes in Disposed Cases
Air Transport	22	22	1	0	23	1	0
Banks	1	0	0	1	1	0	0
Broadcasting	15	9	1	2	12	1	0
Crown Corporations	0	1	0	0	1	0	1
Communications	6	2	0	1	3	0	0
Feed and Grain	5	1	1	1	3	1	0
Longshoring	2	0	1	1	2	0	0
Miscellaneous	15	6	2	5	13	0	0
North Territories	15	9	4	2	15	1	2
Road Transport	77	44	10	17	71	0	8
Railway	1	2	3	0	5	5	0
Shipping	14	7	3	4	14	1	0
Total	173	103	26	34	163	10	11

Table 7
Unfair Labour Practice Complaints Against Employers by Industry in 1993-94*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	No. of Cases Heard
Air Transport	40	1	3	20	24	9
Banks	0	0	0	2	2	0
Broadcasting	16	1	1	4	6	2
Crown Corporations	7	2	7	66	75	2
Communications	3	0	0	4	4	0
Feed and Grain	3	0	0	2	2	0
Longshoring	2	0	0	2	2	0
Miscellaneous	7	0	0	4	4	0
North Territories	3	1	0	3	4	1
Road Transport	92	0	4	46	50	4
Railway	7	0	1	0	1	1
Shipping	6	0	0	2	2	0
Total	186	5	16	155	176	19

* Number of cases

Table 8
Unfair Labour Practice Complaints Against Unions by Industry in 1993-94*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	No. of Cases Heard
Air Transport	35	3	26	4	33	6
Banks	0	0	0	0	0	0
Broadcasting	4	0	0	2	2	1
Crown Corporations	37	0	975	13	988	2
Communications	12	0	2	4	6	1
Feed and Grain	3	0	2	0	2	0
Longshoring	6	0	17	2	19	2
Miscellaneous	5	1	5	3	9	3
North Territories	1	0	0	1	1	0
Road Transport	54	1	25	134	160	10
Railway	34	2	22	20	44	5
Shipping	8	0	3	3	6	0
Total	199	7	1077	186	1270	30

* Number of cases

Table 9
Alleged Violations by Section of the Code and by Industry in 1993-94*

	Section of the Code									
Industry	24(4)	37	50(a)	50(b)	69	94	95	96	110	TOTAL
Air Transport	1	35	1	1	0	39	1	17	0	95
Banks	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Broadcasting	0	2	2	2	0	16	2	3	0	27
Crown Corporations	0	35	0	0	0	6	2	1	0	44
Communications	0	12	0	0	0	3	0	0	0	15
Feed and Grain	0	3	0	0	0	3	0	0	0	6
Longshoring	0	2	0	1	2	1	4	1	0	11
Miscellaneous	0	5	0	0	0	7	0	0	0	12
North Territories	0	1	1	1	0	1	0	0	0	4
Road Transport	3	51	7	2	0	87	3	16	0	169
Railways	0	29	1	0	0	7	4	0	1	42
Shipping	0	6	0	0	2	6	0	0	0	14
Total	4	181	12	7	4	176	16	38	1	439

The count refers to the number of alleged violations of the various sections of the Code contained in the complaints received.

Table 10
Unlawful Strike/Lockout Applications Disposed by Industry in 1993-94

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	No. of Cases Heard
Air Transport	2	0	0	1	1	0
Banks	0	0	0	0	0	0
Broadcasting	2	0	0	1	1	1
Crown Corporations	0	0	1	0	1	0
Communications	0	0	0	0	0	0
Feed and Grain	2	1	0	1	2	1
Longshoring	1	0	1	0	1	0
Miscellaneous	0	0	0	0	0	0
North Territories	0	0	0	0	0	0
Road Transport	1	0	0	1	1	0
Railway	3	1	0	1	2	1
Shipping	1	0	0	1	1	1
Total	12	2	2	6	10	4

Table 11
Votes Held for Applications Disposed by Industry in 1993-94*

	Type and Number of Cases Disposed **							Disposition of Cases			Votes Ordered Under Section				
Industry	530	555	560	565	566	585	Total No. Votes Held	Granted	Rejected	No. of Employees Affected	16(1)	29(1)	29(2)	39(1)	30(3)
Air Transport	1	0	0	0	0	0	1	0	1	10	0	0	1	0	0
Banks	0	0	0	2	0	0	2	2	0	141	0	2	0	0	0
Broadcasting	0	0	0	4	0	0	4	4	0	99	0	3	0	1	0
Crown Corporations	0	1	0	0	0	0	1	1	0	485	0	0	1	0	0
Miscellaneous	0	0	0	1	0	0	1	1	0	14	0	1	0	0	0
Northern Industries	0	2	0	0	0	0	2	2	0	69	0	0	2	0	0
Road Transportation	0	7	0	3	2	0	12	10	2	440	0	6	3	3	0
Shipping & Navigation	0	0	0	1	0	0	1	0	1	19	0	0	0	1	0
Total	1	10	0	11	2	0	24	20	4	1277	0	12	7	5	0

* Votes taken where the case has not been disposed of by year end not included

** 530- review, 555- certification, 560- single employer, 565 and 566- revocation, 585- sale of business

Table 12
Size of Bargaining Units Certified in 1993-94

Number of Employees	Number of Applications	% of Total Applications	Cumulative %
0/10	28	27.2	27.2
11/20	28	27.2	54.4
21/30	8	7.8	62.2
31/40	5	4.8	67.0
41/50	4	3.9	70.9
51/60	2	1.9	72.8
61/70	4	3.9	76.7
71/100	4	3.9	80.6
101/130	4	3.9	84.5
131/160	6	5.8	90.3
161/190	1	1.0	91.3
191 and over	9	8.7	100.0
Total	103	100.0	

Total number of employees affected: 18 786
Median size of units: 18 employees
Average size of units: 182 employees
Newly organized: 18 293
Previously organized: 493 employees

Table 13
Number and Percentage of Days Spent in Hearing by Location in 1993-94

Region	Number of days	Percentage of Total Days
Alberta	10	5.0
British Columbia	24	12.1
Manitoba	7	3.5
New Brunswick	2	1.0
Newfoundland	0	0.0
Nova Scotia	13	6.6
North Territories	10	5.0
Ontario	47	23.6
Prince Edward Island	0	0.0
Quebec	86	43.2
Saskatchewan	0	0.0
Yukon	0	0.0
Total	199	100.0

Table 14
Number of Cases Heard by Type of Application in 1993-94*

Type of Application	Number Heard
Review	8
Appointment of an Employer Representative	0
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	1
Certification	8
Change of Terms and Conditions of Employment	0
Declaration of Single Employer	5
Revocation	0
Union Successor Rights	0
Sale of Business	6
Transfer of Portion of Public Service Under the Canada Labour Code	0
Religious Objection	0
Unlawful Work Stoppage	7
Complaint of Unfair Labour Practice	105
Consent to Prosecute	0
Request for Access to Employer's Premises	0
Safety	7
Miscellaneous	3
Total	150

* Figures represent number of cases where Board held a public hearing.

Statement of Expenditures for the Year Ended March 31, 1994

(with comparative figures for the year ended March 31, 1993)

	1994	1993
Salaries and wages	$ 6,379,157	$ 6,284,895
Contribution to employee benefit plan	803,000	671,000
Transportation and Communications	915,657	1,022,574
Information	61,324	63,496
Professional and special services	473,719	522,214
Rentals	127,450	157,512
Purchased repair and upkeep	115,590	144,206
Utilities, materials and supplies	153,359	177,509
All other expenditures	15,130	9,887
Capital	483,842	317,926
Accommodation provided by D.P.W.	1,350,000	1,350,000
D.S.S. cheque issue	11,000	10,000
Insurance premiums paid by T.B.S.	227,000	211,000
Total Expenditures	$11,116,228	$10,942,219
Total expenditures provided by:		
Department of Labour Vote 10	$ 8,725,228	$ 8,700, 219
Employee Benefits	803,000	671,000
O.G.D. which provided services without charge	1,588,000	1,571,000
	$11,116,228	$10,942,219

Certified correct:

Director General, Program Management and Administrative Services

Approved:

Chairman

État financier

Relevé des dépenses pour l'année ayant pris fin le 31 mars 1994
(comparées à celles de l'année ayant pris fin le 31 mars 1993)

	1994	1993
Traitements et salaires	6 379 157 $	6 284 895 $
Contribution aux régimes d'avantage sociaux des employés	803 000	671 000
Transports et Communications	915 657	1 022 574
Information	61 324	63 496
Services professionnels et spéciaux	473 719	522 214
Location	127 450	157 512
Achat de services de réparation et d'entretien	115 590	144 206
Services publics, fournitures et approvisionnements	153 359	177 509
Autres dépenses	15 130	9 887
Capital	483 842	317 926
Locaux fournis par le MTP	1 350 000	1 350 000
Émission des chèques par le MAS	11 000	10 000
Primes d'assurance versées par le SCT	227 000	211 000
Total des dépenses	11 116 228 $	10 942 219 $
Dépenses totales prévues par:		
Crédit nº 10, Ministère du Travail	8 725 228 $	8 700 219 $
Avantages sociaux	803 000	671 000
A.M.F. ayant fourni des services sans frais	1 588 000	1 571 000
	11 116 228 $	10 942 219 $

Attesté:

Directeur général, Gestion du programme et
Services administratifs

Approuvé:

Président

Tableau 14
Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire en 1993-1994*

Genre d'affaire	Nombre d'affaires entendues
Révision	8
Nomination d'un représentant d'un employeur	0
Détermination de l'existence d'une convention collective/employés visés	1
Accréditation	8
Modification des conditions d'emploi	0
Déclaration d'employeur unique	5
Révocation	0
Droits de successeur	0
Vente d'entreprise	6
Transfert d'un élément de la fonction publique en vertu du Code canadien du travail	0
Obstacle religieux	0
Arrêt de travail illégal	7
Plainte de pratique déloyale de travail	105
Autorisation d'intenter des poursuites	0
Demande d'accès aux locaux de l'employeur	0
Sécurité	7
Divers	3
Total	150

* Nombre d'affaires dans lesquelles le Conseil a tenu une audience publique

Tableau 12
Taille des unités de négociation accréditées en 1993-1994

Nombre d'employés	Nombre de demandes	% de toute les demandes	% Cumulatif
0/10	28	27.2	27.2
11/20	28	27.2	54.4
21/30	8	7.8	62.2
31/40	5	4.8	67.0
41/50	4	3.9	70.9
51/60	2	1.9	72.8
61/70	4	3.9	76.7
71/100	4	3.9	80.6
101/130	4	3.9	84.5
131/160	6	5.8	90.3
161/190	1	1.0	91.3
191 and over	9	8.7	100.0
Total	103	100.0	

Nombre total d'employés visés: 18 786
Taille médiane des unités: 18 employees
Taille moyenne des unités: 182 employees
Employés nouvellement syndiqués: 18 293
Employés déjà syndiqués: 493 employees

Tableau 13
Nombre et pourcentage de jours d'audiences par région en 1993-1994

Région	Nombre de jours	Pourcentage
Alberta	10	5.0
Colombie-Britannique	24	12.1
Manitoba	7	3.5
Nouveau-Brunswick	2	1.0
Terre-Neuve	0	0.0
Nouvelle-Écosse	13	6.6
Nord du Canada	10	5.0
Ontario	47	23.6
Île-du-Prince-Édouard	0	0.0
Québec	86	43.2
Saskatchewan	0	0.0
Yukon	0	0.0
Total	199	100.0

Tableau 10
Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal tranchées, par secteur d'activité, en 1993-1994

Secteur d'activité	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Nombre d'affaires entendues
Transport aérien	2	0	0	1	1	0
Banques	0	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	2	0	0	1	1	1
Sociétés d'État	0	0	1	0	1	0
Communications	0	0	0	0	0	0
Grains et provendes	2	1	0	1	2	1
Débardage	1	0	1	0	1	0
Divers	0	0	0	0	0	0
Nord du Canada	0	0	0	0	0	0
Transport routier	1	0	0	1	1	0
Chemins de fer	3	1	0	1	2	1
Navigation	1	0	0	1	1	1
Total	12	2	2	6	10	4

Tableau 11
Scrutins tenus dans le cas des demandes tranchées, par secteur d'activité, en 1993-1994*

	Genre et nombre d'affaires tranchées **							Décisions			Scrutins ordonnés en vertu de l'article				
Secteur d'activité	530	555	560	565	566	585	Nbre tenu	Agréées	Rejetées	Nombre d'employés touchés	16(1)	29(1)	29(2)	39(1)	30(3)
Transport aérien	1	0	0	0	0	0	1	0	1	10	0	0	1	0	0
Banques	0	0	0	2	0	0	2	2	0	141	0	2	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	0	0	0	4	0	0	4	4	0	99	0	3	0	1	0
Sociétés d'État	0	1	0	0	0	0	1	1	0	485	0	0	1	0	0
Divers	0	0	0	1	0	0	1	1	0	14	0	1	0	0	0
Nord du Canada	0	2	0	0	0	0	2	2	0	69	0	0	2	0	0
Transport routier	0	7	0	3	2	0	12	10	2	440	0	6	3	3	0
Navigation et expéditions par eau	0	0	0	1	0	0	1	0	1	19	0	0	0	1	0
Total	1	10	0	11	2	0	24	20	4	1277	0	12	7	5	0

* Ne comprennent pas les scrutins dans les affaires qui n'avaient pas été tranchées à la fin de l'exercice

** 530- révision, 555- accréditation, 560- déclaration d'employeur unique, 565 et 566- révocation, 585- vente d'entreprise

Tableau 8
Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats par secteur d'activité en 1993-1994*

Secteur d'activité	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Nombre d'affaires entendues
Transport aérien	35	3	26	4	33	6
Banques	0	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	4	0	0	2	2	1
Sociétés d'État	37	0	975	13	988	2
Communications	12	0	2	4	6	1
Grains et provendes	3	0	2	0	2	0
Débardage	6	0	17	2	19	2
Divers	5	1	5	3	9	3
Nord du Canada	1	0	0	1	1	0
Transport routier	54	1	25	134	160	10
Chemins de fer	34	2	22	20	44	5
Navigation	8	0	3	3	6	0
Total	199	7	1077	186	1270	30

* Nombre d'affaires

Tableau 9
Présumées violations par article du Code et par secteur d'activité en 1993-1994*

	Article du Code									
Secteur d'activité	**24(4)**	**37**	**50a)**	**50b)**	**69**	**94**	**95**	**96**	**110**	**TOTAL**
Transport aérien	1	35	1	1	0	39	1	17	0	95
Banques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	0	2	2	2	0	16	2	3	0	27
Sociétés d'État	0	35	0	0	0	6	2	1	0	44
Communications	0	12	0	0	0	3	0	0	0	15
Grains et provendes	0	3	0	0	0	3	0	0	0	6
Débardage	0	2	0	1	2	1	4	1	0	11
Divers	0	5	0	0	0	7	0	0	0	12
Nord du Canada	0	1	1	1	0	1	0	0	0	4
Transport routier	3	51	7	2	0	87	3	16	0	169
Chemins de fer	0	29	1	0	0	7	4	0	1	42
Navigation	0	6	0	0	2	6	0	0	0	14
Total	4	181	12	7	4	176	16	38	1	439

* Nombre de présumées violations des divers articles du Code alléguées dans les plaintes reçues.

Tableau 6
Demandes d'accréditation par secteur d'activité en 1993-1994

Secteur d'activité	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées	Total tranchées	Nombre d'affaires entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	22	22	1	0	23	1	0
Banques	1	0	0	1	1	0	0
Radiodiffusion et télévision	15	9	1	2	12	1	0
Sociétés d'État	0	1	0	0	1	0	1
Communications	6	2	0	1	3	0	0
Grains et provendes	5	1	1	1	3	1	0
Débardage	2	0	1	1	2	0	0
Divers	15	6	2	5	13	0	0
Nord du Canada	15	9	4	2	15	1	2
Transport routier	77	44	10	17	71	0	8
Chemins de fer	1	2	3	0	5	5	0
Navigation	14	7	3	4	14	1	0
Total	173	103	26	34	163	10	11

Tableau 7
Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs par secteur d'activité en 1993-1994*

Secteur d'activité	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Nombre d'affaires entendues
Transport aérien	40	1	3	20	24	9
Banques	0	0	0	2	2	0
Radiodiffusion et télévision	16	1	1	4	6	2
Sociétés d'État	7	2	7	66	75	2
Communications	3	0	0	4	4	0
Grains et provendes	3	0	0	2	2	0
Débardage	2	0	0	2	2	0
Divers	7	0	0	4	4	0
Nord du Canada	3	1	0	3	4	1
Transport routier	92	0	4	46	50	4
Chemins de fer	7	0	1	0	1	1
Navigation	6	0	0	2	2	0
Total	186	5	16	155	176	19

* Nombre d'affaires

Tableau 4
Genre d'affaires reçues, par secteur d'activité, en 1993-1994

	Rév.	Accr.	Empl. unique	Révoc.	Droits de succ.	Vente d'entr.	Grève/ Lock-out	P.D.T.*	Sécurité**	Divers	Total
Transport aérien	12	22	4	8	0	5	2	75	1	3	132
Banques	1	1	0	2	1	0	0	0	0	0	5
Radiodiffusion et télévision	18	15	3	8	8	3	2	20	0	1	78
Sociétés d'État	9	0	2	0	0	2	0	43	4	3	63
Communications	3	6	0	1	10	2	0	15	0	0	37
Grains et provendes	9	5	0	1	7	1	2	6	0	1	32
Débardage	4	2	0	0	5	2	1	8	4	2	28
Divers	3	15	0	2	5	0	0	12	0	0	37
Nord du Canada	6	15	0	0	1	1	0	4	0	4	31
Transport routier	30	77	8	6	11	13	1	146	3	2	297
Chemins de fer	6	1	2	1	0	2	3	41	9	1	66
Navigation	5	14	1	1	0	2	1	14	0	4	42
Total	106	173	20	30	48	33	12	384	21	21	848

* Plaintes de pratique déloyale de travail
** Plaintes et renvois fondés sur la Partie II du Code

Tableau 5
Genre d'affaires tranchées, par secteur d'activité, en 1993-1994

	Rév.	Accr.	Empl. unique	Révoc.	Droits de succ.	Vente d'entr.	Grève/ Lock-out	P.D.T.*	Sécurité**	Divers	Total
Transport aérien	17	23	0	4	0	2	1	57	2	5	111
Banques	2	1	0	2	1	0	0	2	0	0	8
Radiodiffusion et télévision	15	12	2	7	8	5	1	8	0	1	59
Société d'État	9	1	0	0	0	0	1	1056	2	5	1074
Communications	4	3	1	0	15	3	0	10	0	0	36
Grains et provendes	6	3	0	0	6	0	2	4	0	0	21
Débardage	3	2	0	0	5	2	1	21	4	1	39
Divers	4	13	0	1	1	0	0	13	0	1	33
Nord du Canada	6	15	0	0	1	0	0	5	0	1	28
Transport routier	28	71	2	11	10	6	1	210	4	2	345
Chemins de fer	5	5	1	1	0	0	2	45	13	0	72
Navigation	5	14	0	1	0	3	1	8	0	3	35
Total	104	163	6	27	47	21	10	1439	25	19	1861

* Plaintes de pratique déloyale de travail
** Plaintes et renvois fondés sur la Partie II du Code

Tableau 2
Demandes tranchées, par genre d'affaire et par région, en 1993-1994

	Capitale nationale	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	16	3	23	19	19	24	104
Accréditation	7	18	45	31	22	40	163
Déclaration d'employeur unique	0	1	1	1	1	2	6
Révocation	2	1	8	7	3	6	27
Droits de successeur	4	15	15	8	3	2	47
Vente d'entreprise	0	2	11	1	2	5	21
Élément de la fonction publique constitué en corporation	5	0	1	0	1	2	9
Détermination de l'existence d'une convention collective/ employés visés	0	0	3	0	0	0	3
Changement technologique	0	0	0	0	1	1	2
Grève ou lock-out illégal	1	1	2	1	2	3	10
Pratique déloyale de travail	10	191	200	845	127	66	1439
Sécurité	1	2	6	10	3	3	25
Divers	0	0	1	0	1	3	5
Total	46	234	316	923	185	157	1861

Tableau 3
Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées en 1993-1994

Genre d'affaire	Reportées de 1992-93	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Reportées en 1994-95
Révision	52	106	55	36	13	104	54
Accréditation	46	173	103	26	34	163	56
Déclaration d'employeur unique	22	20	3	2	1	6	36
Révocation	7	30	22	3	2	27	10
Droits de successeur	6	48	45	0	2	47	7
Vente d'entreprise	104	33	12	2	7	21	116
Élément de la fonction publique constitué en corporation	7	6	5	0	4	9	4
Détermination de l'existence d'une convention collective/ employés visés	13	7	2	1	0	3	17
Changement technologique	1	2	0	0	2	2	1
Grève ou lock-out illégal	1	12	2	2	6	10	3
Pratique déloyale de travail	1500	384	12	1088	339	1439	444
Sécurité	19	21	0	14	11	25	15
Divers	3	6	2	2	1	5	4
Total	1781	848	263	1176	422	1861	767

Tableau 1A
Demandes reçues, par genre d'affaire et par région, en 1993-1994

	Capitale nationale	Atlantique	Centre	Ontario	Pacifique	Québec	Total Canada
Révision	17	7	16	21	20	25	106
Accréditation	6	17	23	31	42	54	173
Déclaration d'employeur unique	2	3	3	5	0	7	20
Révocation	2	2	2	4	4	16	30
Droits de successeur	1	16	6	8	4	13	48
Vente d'entreprise	1	6	5	5	4	12	33
Élément de la fonction publique constitué en corporation	2	0	0	0	3	1	6
Détermination de l'existence d'une convention collective/ employés visés	1	0	1	2	0	3	7
Changement technologique	0	0	0	0	2	0	2
Grève ou lock-out illégal	0	1	2	3	3	3	12
Pratique déloyale de travail	18	27	47	103	33	156	384
Sécurité	0	2	3	8	4	4	21
Divers	0	0	0	0	3	3	6
Total	50	81	108	190	122	297	848

Tableau 1B
Demandes reçues, par genre d'affaire et par province/territoire, en 1993-1994

	Rév.	Accr.	Empl. unique	Révoc.	Droits de succ.	Vente d'entr.	Élém. de la FP*	Grève/ Lock-out	P.D.T.**	Sécurité	Divers	Total
Alb.	10	11	2	1	0	4	0	1	23	1	1	54
C.-B.	13	26	0	4	2	4	0	3	28	4	4	88
Man.	5	8	1	1	2	1	0	1	15	2	0	36
N.-B.	2	4	2	0	4	0	0	0	9	0	0	21
T.-N.	1	7	0	0	5	3	0	1	1	0	0	18
N.-É.	5	6	2	2	3	3	0	0	16	2	0	39
T.-N.-O.	6	12	0	0	1	0	0	0	2	0	1	22
Ont.	35	37	5	6	9	5	2	3	122	8	3	235
I.-P.-É.	0	0	0	0	4	0	0	0	1	0	6	11
Qc	27	55	8	16	13	13	1	3	160	4	0	300
Sask.	1	3	0	0	4	0	0	0	5	0	0	13
Yukon	1	4	0	0	1	0	3	0	2	0	0	11
Total	106	173	20	30	48	33	6	12	384	21	15	848

* Élément de la fonction publique constitué en corporation
** Plaintes de pratique déloyale de travail

Tableaux statistiques

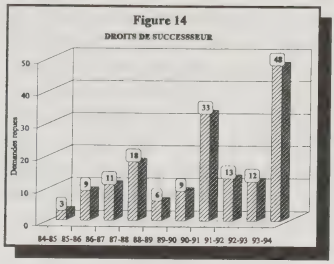
Les tableaux figurant aux pages qui suivent contiennent plus de détails au sujet du volume de travail et des activités du Conseil. Les données historiques peuvent différer légèrement des chiffres qui figuraient dans les rapports annuels antérieurs en raison des ajustements apportés aux statistiques. Les statistiques correspondent à l'année financière qui commence le 1er avril d'une année et se termine le 31 mars de l'année suivante.

Tableau 1A	Demandes reçues, par genre d'affaire et par région
Tableau 1B	Demandes reçues, par genre d'affaire et par province/territoire
Tableau 2	Demandes tranchées, par genre d'affaire et par région
Tableau 3	Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées
Tableau 4	Genre d'affaires reçues, par secteur d'activité
Tableau 5	Genre d'affaires tranchées, par secteur d'activité
Tableau 6	Demandes d'accréditation par secteur d'activité
Tableau 7	Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs par secteur d'activité
Tableau 8	Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats par secteur d'activité
Tableau 9	Présumées violations par article du Code et par secteur d'activité
Tableau 10	Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal tranchées, par secteur d'activité
Tableau 11	Scrutins tenus dans le cas des demandes tranchées, par secteur d'activité
Tableau 12	Taille des unités de négociation accréditées
Tableau 13	Nombre et pourcentage de jours d'audiences par région
Tableau 14	Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire

Exceptionnellement, aucune des 25 affaires que le Conseil a tranchées en 1993-1994 n'a été agréée.

Droits de successeur

Le Code prévoit le transfert des droits de négociation d'un syndicat à un autre



dans les cas de fusion de syndicats ou de transfert de compétence entre eux, d'une façon qui rappelle beaucoup les dispositions du Code sur les ventes d'entreprises. Ainsi, le syndicat successeur pourrait en vertu du Code être subrogé dans les droits de négociation de son prédécesseur et être assujetti à la convention collective en vigueur.

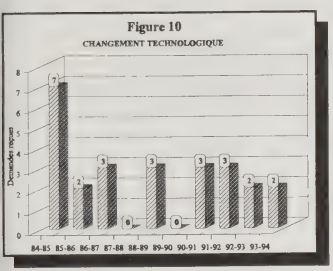
Le Conseil a reçu 48 demandes cette année, soit la plus forte augmentation de sa charge de travail par type de demande (voir figure 14). Les secteurs des communications et de la radiodiffusion et télévision ont présenté 18 demandes, soit près du double du nombre provenant de ces secteurs l'année précédente. Le transport routier s'est également fait remarquer, ayant donné lieu à 11 demandes. Aucune demande n'est parvenue au Conseil en 1992-1993 des secteurs des minoteries, du débardage et de la câblodistribution, bien que 17 demandes présentées cette année leur soient attribuables.

Divers

Le Conseil a été saisi de 19 affaires diverses, réparties de la façon suivante: 1 demande visant la nomination par le Conseil d'un représentant des employeurs dans le secteur du débardage; 2 demandes de consentement à la modification des conditions d'emploi; 6 demandes concernant un élément de la fonction publique constitué en corporation; 7 demandes concernant la détermination de l'existence d'une convention collective/employés visés; et 3 demandes de dépôt d'une ordonnance du Conseil à la Cour.

Changement technologique

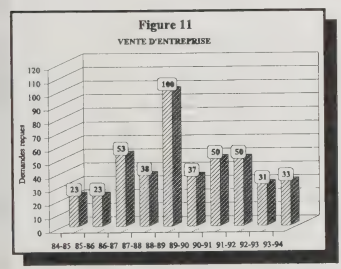
Les articles 51 à 55 du Code portent sur le changement technologique dans le milieu de travail et décrivent la procédure que l'employeur doit suivre pour aviser le syndicat de l'introduction d'innovations de ce genre. Dans certaines conditions, le syndicat peut donner à l'employeur un avis de négocier à l'égard des répercussions que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les membres de l'unité de négociation.



Le Conseil a reçu 2 demandes émanant des secteurs du transport routier et maritime (voir figure 10).

Vente d'entreprise

Quand un employeur vend, loue, transfère ou aliène une entreprise, en totalité ou en partie, et que ses

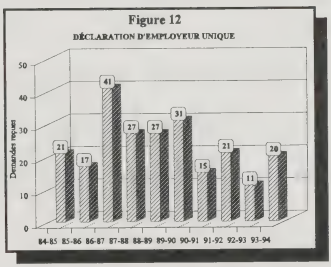


employés sont représentés par un syndicat, l'acquéreur peut être tenu d'assumer certains droits et obligations liés à la convention collective et précisés à l'article 44 du Code.

Deux tiers des 33 demandes de déclaration de vente d'entreprise présentées devant le Conseil (voir figure 11) sont attribuables aux secteurs des transports aérien (5), routier (13), ferroviaire (2) et maritime (2). Pour le transport aérien, ce niveau signifie un retour à la normale; aucune demande n'était parvenue au Conseil en 1992-1993. Notons également une légère augmentation du nombre de demandes provenant du secteur de la radiodiffusion et télévision et des sociétés d'État.

Déclaration d'employeur unique

En vertu de l'article 35 du Code, un requérant peut adresser une demande au Conseil pour que deux employeurs ou plus soient déclarés employeur unique. Si le Conseil fait la déclaration demandée et que les employés d'un des employeurs visés sont syndiqués, ceux de l'autre employeur (ou des autres employeurs) peuvent être liés par la convention collective en vigueur ou par les ordonnances d'accréditation rendues à cet égard.

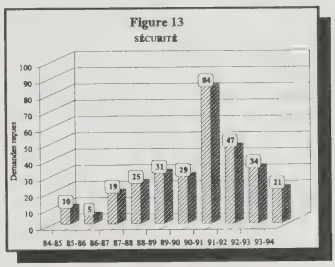


Le secteur du transport aérien s'est encore une fois fait remarquer, ayant donné lieu à 4 des 20 demandes de déclaration d'employeur unique reçues (voir figure 12).

Sécurité et santé au travail

La compétence du Conseil en matière de sécurité et de santé au travail est fondée sur deux articles de la Partie II du Code canadien du travail. L'article 129 permet aux employés insatisfaits de la décision d'un agent de sécurité de Travail Canada de renvoyer la décision en question au Conseil. En outre, l'article 133 permet aux employés de déposer une plainte auprès du Conseil s'ils estiment que l'employeur a pris des mesures à leur endroit parce qu'ils avaient refusé de travailler dans ce qu'ils croyaient être des conditions de travail dangereuses.

La tendance à la baisse qui se manifeste depuis 1991-1992 en ce qui a trait aux demandes concernant la sécurité s'est maintenue en 1993-1994 (voir figure 13). Ainsi, le Conseil n'a reçu que 21 demandes en provenance des secteurs traditionnellement à l'origine de ce type d'affaire, soit le transport ferroviaire (9), le débardage (4) et les sociétés d'État (4). Dans 14 affaires, il était question d'allégations



de mesures disciplinaires imposées à des employés qui avaient exercé leur droit de refuser d'effectuer un travail dangereux, et 7 demandes visaient à faire réviser par le Conseil une décision d'un agent de sécurité qui avait conclu à l'inexistence de danger.

1992. On a également constaté une baisse dans les secteurs de l'aviation, du débardage et des transports routier et ferroviaire. La baisse du nombre de plaintes enregistrée dans le secteur du camionnage (de 158 à 108) a toutefois été compensée par une importante augmentation dans le secteur du transport de passagers par autobus d'où 21 plaintes sont parvenues au Conseil, soit le niveau le plus élevé depuis les débuts du Conseil.

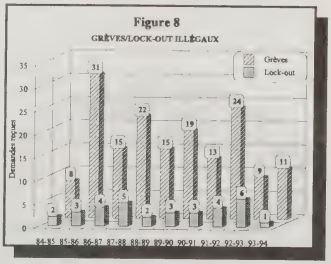
Parmi les autres secteurs qui ont connu des augmentations du nombre de plaintes déposées, mentionnons ceux de la radiodiffusion et télévision (de 12 à 20), des communications (de 11 à 15) et de la navigation (de 9 à 14).

Des 1270 plaintes déposées contre des syndicats tranchées par le Conseil en 1993-1994, 988 provenaient des employés de la SCP contre leurs agents négociateurs accrédités (voir figure 7). Le Conseil a rejeté la grande majorité de ces plaintes après avoir instruit des cas types dont le dénouement a influé sur le sort d'autres affaires semblables. Notons que le Conseil a tranché 141 plaintes provenant du secteur du camionnage, dont 125 ont fait l'objet d'un désistement. Enfin, 44 décisions du Conseil mettaient en cause le secteur ferroviaire.

Par ailleurs, le Conseil a tranché 176 plaintes déposées par des employés ou des syndicats visant des employeurs en 1993-1994. Dans le secteur des sociétés d'État, 2 plaintes ont été accueillies, 7 ont été rejetées et 66 ont fait l'objet d'un désistement. Aucune plainte n'a été agréée dans le secteur du transport routier, 4 ont été rejetées et 46 retirées par le plaignant.

Grèves et lock-out illégaux

L'article 89 du Code précise dans quelles conditions un employeur peut légalement déclarer un lock-out et un syndicat autoriser une grève. Si un lock-out ou une grève constitue une violation du Code, l'employeur ou le syndicat peut présenter une demande pour que cette action soit déclarée



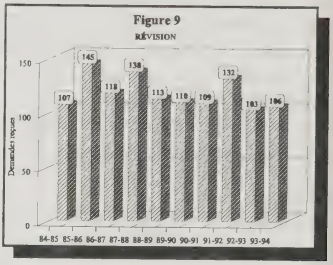
illégale et pour que le Conseil rende une ordonnance d'interdiction. Ce dernier peut aussi rendre une ordonnance anticipée, quand il est allégué dans la demande qu'on projette ou prévoit une grève ou un lock-out illégal.

Parmi les 11 demandes de déclaration de grève illégale présentées devant le Conseil en 1993-1994 (voir figure 8), 3 émanait du secteur ferroviaire, et 2 de chacun des secteurs suivants: transport aérien, radio et télévision ainsi qu'élévateurs à grains. Le Conseil n'a agréé que 2 des 8 demandes qu'il a tranchées. La seule demande de déclaration de lock-out illégal qui soit parvenue au Conseil, émanant du secteur du transport routier, n'a pas été accordée. Ce faible niveau d'activité au chapitre des grèves et lock-out illégaux observé depuis deux ans se compare avantageusement aux cinq dernières années de la décennie précédente, alors que les allégations de conflits de travail illégaux étaient beaucoup plus fréquentes, comme en fait foi la figure 8.

Révision

En vertu de l'article 18 du Code, toute personne peut demander au Conseil de réexaminer, d'annuler ou de modifier une décision ou une ordonnance qu'il a rendue. Généralement, trois types de demandes peuvent être présentées en vertu de cet article: (1) les demandes visant à faire modifier la structure ou la composition d'une ou de plusieurs unités de négociation; (2) les demandes visant à faire mettre à jour d'anciennes ordonnances d'accréditation du Conseil; et (3) les demandes visant à faire réexaminer des décisions récentes du Conseil.

En 1993-1994, le Conseil a reçu 106 demandes, comparativement à 103 l'année précédente. La figure 9 montre l'évolution de ces demandes sur une période de 10 ans. De ce nombre, 45



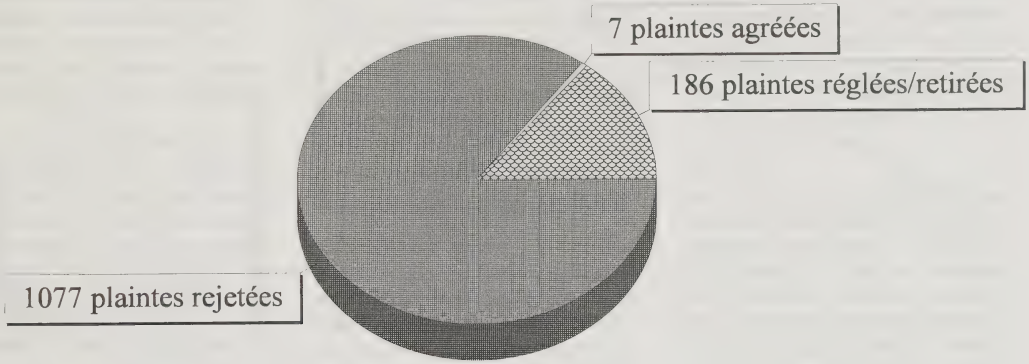
demandes portaient sur le réexamen d'une décision récente du Conseil, 27 avaient trait à la modification d'unités de négociation, 10 visaient à faire changer le nom d'une partie figurant sur une ordonnance déjà rendue; il y a eu 5 demandes de clarification d'une ordonnance et 19 demandes diverses.

Le Conseil a agréé 55 des 104 demandes qu'il a tranchées.

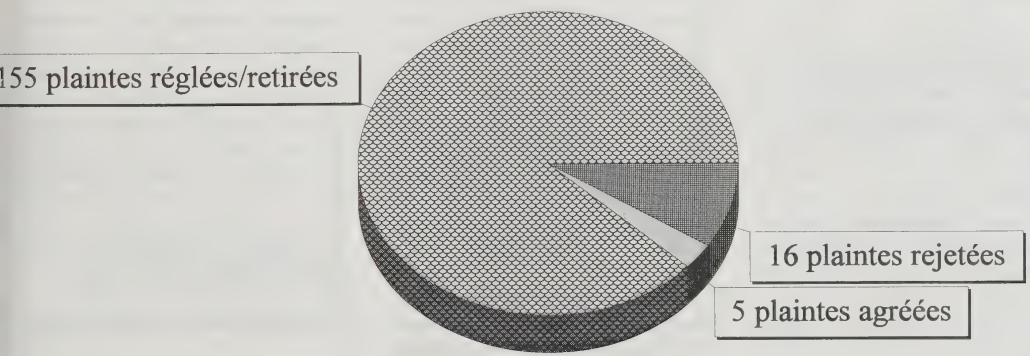
Figure 7

PLAINTES TRANCHÉES EN 1993-1994

ntes portées contre des syndicats
al 1270



Plaintes portées contre des employeurs
Total 176

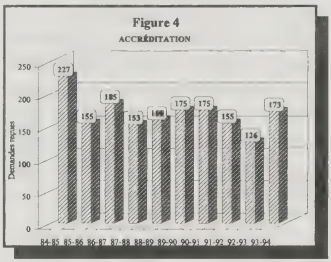


Examen des affaires reçues

Le Code canadien du travail (Parties I et II) confère au Conseil canadien des relations du travail certains pouvoirs l'habilitant à statuer sur divers types de conflits de travail ainsi que sur divers droits. Pour qu'il soit possible d'analyser ces activités, elles sont réparties dans une perspective historique, selon le genre d'affaires reçues.

Accréditation

L'article 24 du Code autorise un syndicat à présenter une demande au Conseil en vue d'obtenir le droit exclusif de représenter une unité d'employés d'un employeur dans les négociations collectives, de façon à tenter d'améliorer leurs conditions de travail. Le syndicat accrédité par le Conseil devient l'agent négociateur exclusif d'une unité d'employés donnée et représente ceux-ci dans leurs négociations collectives avec l'employeur.

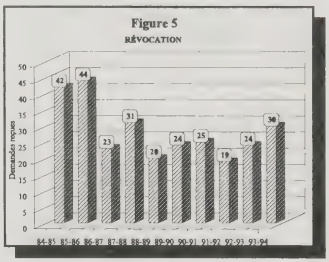


La tendance à la baisse du nombre de demandes d'accréditation au cours des deux derniers exercices ne s'est pas maintenue en 1993-1994; en effet, 173 demandes ont été acheminées au Conseil (voir figure 4). Cette augmentation s'est surtout manifestée dans les domaines de la radiodiffusion et télévision, du transport routier, des élévateurs à grains et des usines de provendes, du secteur nucléaire et des activités reliées à la navigation. Pour ce qui est du transport routier, l'augmentation du nombre de demandes d'accréditation constitue un retour à la normale, suivant deux années consécutives d'activités de syndicalisation plutôt léthargiques. C'est le secteur du transport de passagers par autobus qui a connu la plus importante augmentation, soit de 3 à 11 demandes, alors que le secteur du camionnage poursuivait sa remontée après la baisse enregistrée en 1991-1992.

Révocation

Selon les circonstances, une demande de révocation des droits de négociation d'un syndicat peut être présentée au Conseil en vertu des paragraphes 38(1) ou 38(3), ou encore des articles 40 ou 41 du Code. Si la demande est agréée, le Conseil révoque l'ordonnance d'accréditation qu'il avait rendue ou, dans le cas d'une reconnaissance volontaire, déclare que le syndicat n'a plus qualité pour représenter les employés membres d'une unité de négociation donnée.

Le nombre de demandes de révocation des droits de négociation des syndicats s'est de nouveau accrue cette année, atteignant 30 demandes (voir figure 5), soit le plus haut niveau depuis 1987-1988.

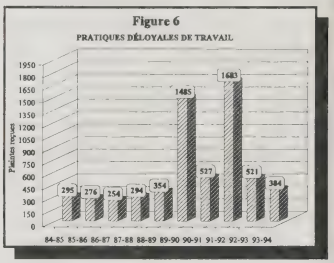


Par ailleurs, 8 demandes ont été présentées devant le Conseil visant des unités de négociation oeuvrant dans les secteurs de la radiodiffusion et de la câblodistribution.

Pratiques déloyales de travail

Le Code canadien du travail reconnaît certains droits aux parties à la négociation collective et il leur impose aussi certaines obligations. Si quelqu'un estime qu'un droit ou une obligation n'a pas été respecté, il peut déposer une plainte auprès du Conseil. Ces droits et obligations sont précisés au paragraphe 24(4) ainsi qu'aux articles 37, 50, 69, 94, 95, 96 et 110 du Code. Lorsqu'une plainte est déposée en vertu de l'article 50 ou des alinéas 94(3)g) ou 95a) ou b), la personne désireuse de porter plainte doit obtenir le consentement du ministre du Travail avant de l'adresser au Conseil.

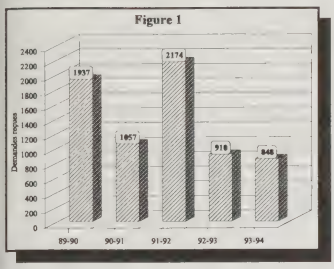
En 1993-1994, 384 plaintes de pratique déloyale de travail ont été déposées, un niveau qui confirme l'état harmonieux des relations du travail qui règne à la SCP depuis deux ans (voir figure 6). La SCP, ses employés et les syndicats qui les



représentent étaient responsables de la grande majorité des plaintes en instance depuis l'année financière 1988-1989. Seulement 43 plaintes provenant de sociétés d'État fédérales ont été déposées en 1993-1994, comparativement à 105 l'année précédente et plus de 1220 en 1991-

La baisse du nombre d'affaires dont a été saisi le Conseil en 1992-1993 s'est poursuivie en 1993-1994, le nombre d'affaires déclinant de 910 à 848 (voir figure 1). Ce niveau d'activité signale

Figure 1



un retour aux niveaux qui prévalaient dans les années 1980. C'est dans les secteurs d'aviation, d'administration des aéroports et de camionnage que le déclin d'activité s'est fait le plus sentir. La plus forte baisse, cependant, s'est manifestée à la Société canadienne des postes (SCP) où seulement 63 demandes et plaintes ont été déposées auprès du Conseil en 1993-1994. Cette chute est attribuable à un climat de relations de travail plus serein. En effet, le Conseil avait reçu au-delà de 1250 demandes et plaintes de la SCP, de syndicats accrédités ou d'employés en 1991-1992. Pour ce qui est des secteurs où il y a eu augmentation du volume d'affaires, il convient de souligner ceux des élévateurs à grains, des minoteries, des traversiers et du transport maritime de cargaisons. Il y a également eu augmentation du nombre de demandes et plaintes provenant des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon.

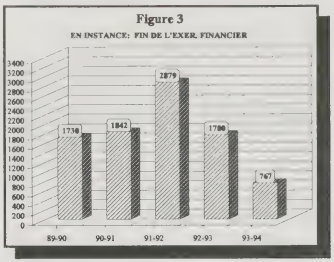
Le Conseil a pu consacrer cette année plus de temps à la réduction du nombre d'affaires en instance, vu le nombre relativement stable de nouvelles demandes et plaintes reçues. Ainsi, il a pu retrancher plus de 1 000 affaires qu'il avait héritées de l'année financière précédente (voir figure 3). Celles-ci provenaient surtout

Figure 2
Demandes reçues par région

Région	Nombre de demandes reçues	% du volume d'affaires du Conseil
Atlantique	81	9.6
Centre	108	12.7
RCN	50	5.9
Ontario	190	22.4
Pacifique	122	14.4
Québec	297	35.0
Total	848	100%

d'employés et de leurs syndicats oeuvrant à la SCP. En regroupant ces affaires selon leurs caractéristiques communes, le Conseil a utilisé ses ressources pour régler les cas types pouvant influer sur des affaires semblables, réduisant ainsi le nombre d'audiences qu'aurait nécessité une approche plus traditionnelle de règlement. Le secteur du transport routier a bénéficié de cette façon de procéder, puisque le Conseil a pu réduire de 148 à 91 le nombre d'affaires en instance dans ce secteur.

Figure 3
EN INSTANCE: FIN DE L'EXER. FINANCIER



Si cette tendance se maintient, le Conseil pourra certainement envisager une réduction du nombre d'affaires en instance dans les années à venir, ce qui rendrait négligeable l'impact sur la charge de travail journalière, une situation que le Conseil n'a pas connue depuis l'exercice financier 1987-1988. Il pourrait donc trancher encore plus rapidement les nouvelles affaires dont il est saisi, évitant ainsi la surcharge du calendrier des audiences qui prévaut depuis déjà longtemps.

Renvois

1. *Royal Oak Mines Inc.* (1993), 93 di 21; et 94 CLLC 16,026 (CCRT nº 1037)

2. *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada Labour Relations Board et al.* (1994), 167 N.R. 234 (C.A.F., nº A-695-93)

3. dossier nº 21429

4. Dossier du Conseil 530-1363, 15 juillet 1987

5. *Lignes aériennes Canadien Pacifique Ltée* c. *Assoc. canadienne des pilotes de lignes aériennes*, [1993] 3 R.C.S. 724

6. *Canadian Pacific Air Lines Ltd.* v. *CALPA* (1989), 59 D.L.R. (4th) 384; et 95 N.R. 255 (C.A.F., nºs A-596-87, A-598-87 et A-608-87)

7. *Seafarers' International Union of Canada* v. *Canada Labour Relations Board* (1993), 93 CLLC 14,057 (C.A.F., nº A-1434-92)

8. *Rowan Canada Limited* (1992), 89 di 128; et 92 CLLC 16,066 (CCRT nº 961)

9. Loi de mise en oeuvre de l'Accord Canada - Nouvelle-Écosse sur les hydrocarbures extracôtiers (S.C. 1988, c. 28)

10. dossier nº 23696

Royal Oak Mines Inc.

Au coeur d'un conflit violent, l'Association canadienne des travailleurs de fonderie et ouvriers assimilés a déposé une plainte alléguant que Royal Oak Mines Inc. n'avait pas négocié de bonne foi, en violation de l'alinéa 50a) du Code. Le Conseil a jugé dans *Royal Oak Mines Inc.*[1] que l'employeur avait formulé certaines exigences comme condition préalable à la négociation. Selon le Conseil, il s'agissait d'un manquement au devoir de négocier de bonne foi. Aux termes de ses vastes pouvoirs conférés par l'article 99, le Conseil a ordonné à l'employeur de présenter une offre au syndicat et a imposé l'arbitrage exécutoire aux parties au cas où elles ne parvenaient pas à s'entendre. Royal Oak Mines Inc. a demandé à la Cour d'appel fédérale de réviser la décision du Conseil au motif que le Conseil avait outrepassé sa compétence en rendant son ordonnance.

Dans *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada Labour Relations Board et al.*[2], la Cour d'appel fédérale a confirmé la décision du Conseil. Bien que la Cour ait reconnu que l'intervention du Conseil dans le conflit lié à la négociation collective mettant en cause les parties se trouvait «aux limites extrêmes de ce qui était permis», elle a jugé qu'il y avait un lien logique entre le manquement (le fait de ne pas conclure de convention), ses répercussions et le redressement. Le 13 octobre 1994, la Cour suprême du Canada a agréé la demande d'autorisation d'appel du jugement de la Cour fédérale[3].

Québecair

Au cours d'une enquête portant sur une demande présentée par l'association des pilotes qui voulait obtenir une déclaration selon laquelle les compagnies aériennes intimées constituaient un «employeur unique» ou qu'il y avait eu vente d'entreprise, le Conseil a demandé officieusement aux intimées de produire certains documents et renseignements. Devant leur refus, le Conseil a ordonné aux intimées, aux termes des alinéas 16(a) et (f) ainsi que de l'article 21 du Code, d'acquiescer à sa demande[4]. Les intimées avaient alors déposé une demande de révision judiciaire auprès de la Cour d'appel fédérale. La Cour a accueilli la demande et annulé l'ordonnance du Conseil pour le motif que le Conseil n'était pas habilité à exiger la production de documents et de renseignements en dehors du cadre d'une audience publique.

Dans *Lignes aériennes Canadien Pacifique Ltée* c. *Assoc. canadienne des pilotes de lignes aériennes*[5], la Cour suprême du Canada a confirmé le jugement de la Cour fédérale[6] et a donné son interprétation de l'alinéa 16a) du Code canadien du travail. Elle a déclaré que le libellé de l'alinéa 16a) habilitait le Conseil à rendre des ordonnances concernant la production de documents seulement dans le cadre d'une audience publique. En outre, l'alinéa 16a) ne peut être élargi par l'alinéa 16f). Cette disposition, qui est de nature facultative, n'habilite pas le Conseil à ordonner la production de documents. La disposition d'application générale de l'article 21, qui habilite le Conseil à rendre des ordonnances exigeant la conformité aux dispositions de la Partie I du Code, ne comprend pas ce genre de pouvoir et on ne peut y recourir pour contourner les restrictions imposées par l'alinéa 16a).

Rowan Canada Limited

Dans *Seafarers' International Union of Canada* v. *Canada Labour Relations Board*,[7] la Cour d'appel fédérale a confirmé la décision rendue par le Conseil dans *Rowan Canada Limited*[8]. Dans cette décision, le Conseil devait décider si le personnel affecté à une plate-forme de forage mobile dans la région pétrolifère au large de la Nouvelle-Écosse relevait de sa compétence en matière de relations du travail, compte tenu de la Loi de mise en oeuvre de l'Accord Canada - Nouvelle-Écosse sur les hydrocarbures extracôtiers[9]. Le Conseil avait jugé qu'il n'avait pas compétence car la plate-forme en question était bien un ouvrage en mer fixé en permanence sur le sol marin extracôtier, satisfaisant ainsi aux critères énoncés au paragraphe 157(4) de la Loi susmentionnée selon lesquels ce genre d'ouvrage relevait de la compétence provinciale. Il avait également rejeté l'argument du syndicat selon lequel le paragraphe susmentionné constituait une délégation inconstitutionnelle de pouvoirs à une province. La demande d'autorisation d'appel du jugement de la Cour suprême a été rejetée le 10 février 1994[10].

Renvois

1. *Brink's Canada Limited* (1993), 91 di 175 (CCRT nº 1005)

2. *Royal Oak Mines Inc.* (1993), 92 di 153; et 93 CLLC 16,063 (CCRT nº 1028)

3. *Royal Oak Mines Inc.* (1993), 93 di 14 (CCRT nº 1035)

4. *Royal Oak Mines Inc.* (1994), 93 di 186 (CCRT nº 1052)

5. *Royal Oak Mines Inc.* (1993), 93 di 21; et 94 CLLC 16,026 (CCRT nº 1037)

6. *Aéroports de Montréal* (1993), 93 di 33; 21 CLRBR (2d) 289; et 94 CLLC 16,029 (CCRT nº 1038)

7. *Patterson Enterprises Ltd.* (1994), 93 di 154 (CCRT nº 1049)

8. *Atomic Transportation System Inc.* (1994), 94 di 48 (CCRT nº 1064)

9. *Prince Rupert Grain Ltd.* (1994), 93 di 164 (CCRT nº 1050)

10. *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514* v. *Prince Rupert Grain Ltd. et al.* (1994), 94 CLLC 14,042 (C.A.F., nº A-133-94)

11. dossier nº 24428, 30 mars 1995

12. *Purolator Courrier Ltée* (1993), 91 di 149 (CCRT nº 1003)

13. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et autres* c. *Conseil canadien des relations du travail*, dossier nº A-317-93, 7 juillet 1994 (C.A.F.)

14. *Société canadienne des postes* (1993), 93 di 52 (CCRT nº 1039)

15. *Association des employeurs maritimes* (1993), 92 di 135; et 94 CLLC 16,027 (CCRT nº 1027)

16. *Terminaux Portuaires du Québec Inc.* c. *Association des employeurs maritimes et autres*, dossier nº A-513-93, 30 octobre 1994 (C.A.F.)

17. dossier nº 24482, 22 février 1995

18. *Intair Inc. et autres* (1993), 93 di 83 (CCRT nº 1042)

19. *Inter-Canadien 1991 Inc.* c. *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale et autres*, jugement prononcé à l'audience, dossier nº A-585-93, 20 octobre 1994 (C.A.F.)

20. *Malcom Horton* (1993), 92 di 40 (CCRT nº 1015)

21. *Karen Ashton* (1993), 92 di 55 (CCRT nº 1017)

22. *Canadian Union of Public Employees, Airline Division* v. *Karen Ashton et al.*, jugement prononcé à l'audience, dossier nº A-489-93, 2 juin 1994 (C.A.F.)

23. *Royal Oak Mines Inc. (1037), supra*, à la note 5

24. *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1993), 93 di 69; et 94 CLLC 16,024 (CCRT nº 1041)

obligatoire à deux différentes reprises. Après avoir obtenu un certificat de son médecin, elle avait demandé que sa suspension soit considérée comme un congé de maladie. L'employeur avait rejeté la demande, et le syndicat avait présenté un grief en son nom.

Le Conseil a jugé que le grief de la plaignante avait été traité de façon superficielle par suite du remplacement du représentant syndical qui avait déposé le grief: la plaignante n'avait pas été tenue informée de l'évolution du dossier; le syndicat n'avait pris aucune mesure en réponse à l'avertissement de l'employeur concernant les délais prescrits; et il avait laissé s'écouler le délai. Le Conseil a accueilli la plainte et a ordonné que le délai prévu dans la convention collective soit prorogé et que le syndicat renvoie le grief à l'arbitrage et paie toute indemnité accordée.

La Cour d'appel fédérale[22] a rejeté la demande présentée par le syndicat et a jugé que le Conseil n'avait pas outrepassé sa compétence.

*****

Dans une autre affaire mettant en cause *Royal Oak Mines Inc.*[23], le Conseil a tranché une plainte de pratique déloyale de travail alléguant que l'employeur avait manqué à son devoir de négocier de mauvaise foi, en violation de l'alinéa 50a) du Code. Cette plainte découlait d'un conflit long et amer, marqué par des actes de violence et l'intransigeance des parties, la désignation de médiateurs spéciaux et la nomination, par le ministre du Travail, d'une commission d'enquête.

Après examen de la preuve et des arguments présentés, le Conseil a conclu que l'employeur n'avait pas négocié de bonne foi et n'avait pas fait tout effort raisonnable pour conclure une convention collective, comme l'exige l'alinéa 50a) du Code. Ayant fortement dénoncé les positions adoptées par les deux parties, il a jugé que l'employeur avait exigé, comme condition préalable à la négociation, qu'aucun processus indépendant ne soit mis en place pour trancher la question du congédiement d'employés en raison de leurs activités sur les lignes de piquetage ou d'activités connexes. En outre, il a jugé que dans les circonstances cette condition avait été imposée à tort et qu'elle se traduisait par un manquement au devoir de négocier de bonne foi. Le Conseil a ordonné à l'employeur de présenter au syndicat, à titre d'offre, une proposition ou une convention collective, ainsi qu'un protocole de retour au travail et une procédure qui permettrait de déterminer si les congédiements étaient fondés sur des motifs valables.

Le Conseil a rendu une ordonnance officielle et, à la demande du syndicat, a ordonné qu'elle soit déposée à la Cour fédérale (voir section sur la **Révision judiciaire** pour de plus amples renseignements).

*****

Dans *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*[24], le syndicat a déposé une plainte alléguant que l'employeur avait enfreint l'alinéa 50a) du Code en ne mettant en oeuvre que certaines conditions d'emploi plutôt que l'ensemble des modalités de la dernière offre, comme il avait promis de le faire au moment de présenter l'offre, et en insistant sur une condition de la convention collective qui différait d'une condition offerte aux employés représentés par un syndicat rival. Il a aussi allégué que l'employeur avait enfreint l'alinéa 94(1)a) du Code en mettant en oeuvre des conditions d'emploi qui étaient supérieures aux conditions offertes aux employés dans la dernière offre de l'employeur.

D'après la preuve, l'employeur avait précisé lorsqu'il avait présenté sa dernière offre que cette offre n'était pas permanente et pouvait être révoquée si elle n'était pas acceptée. Lorsque les membres des syndicats avaient voté en masse pour rejeter l'offre, l'employeur avait mis en oeuvre certaines conditions d'emploi, ce qu'il avait le droit de faire puisqu'il avait rempli les conditions prévues aux alinéas 89(1)a) à d).

En ce qui a trait à l'allégation de violation de l'alinéa 50a), le Conseil a examiné les négociations prises dans leur ensemble. Il a conclu que l'employeur participait à des négociations serrées, ce qui ne portait pas atteinte aux efforts du comité de négociation du syndicat. Le Conseil a jugé, en ce qui a trait à la violation de l'alinéa 94(1)a), qu'on n'avait pas laissé entendre que les motifs étaient autres que ceux fournis par les témoins de l'employeur. Il a donc rejeté la plainte.

a aussi reçu une demande visant à clarifier l'autorité de l'AEM de conclure une convention collective.

TPQ a présenté une demande de suspension au motif que l'ordonnance de désignation de l'AEM à titre de représentant patronal faisait l'objet d'une demande de révision judiciaire qui était en instance. Le Conseil a rejeté la demande en raison du grave préjudice qu'une suspension des procédures occasionnerait aux parties en cause. Après avoir examiné le libellé de l'unité accréditée et celui utilisé par les signataires de la convention collective pour en décrire l'aire d'application, le Conseil a conclu que TPQ était visée par la convention collective.

En outre, TPQ a contesté l'autorité de l'AEM d'avoir conclu une convention collective malgré ses objections et en l'absence de ratification de sa part. Afin de déterminer l'effet et la validité de la convention collective signée par l'AEM malgré l'opposition de TPQ, le Conseil a procédé à une analyse du régime général de négociation collective et du régime exceptionnel de négociation sectorielle. Il a constaté les similitudes entre les deux régimes, soit l'exclusivité de représentation de l'agent négociateur syndical et du représentant patronal ainsi que leur devoir respectif de représentation juste. Le représentant patronal a donc l'autorité de conclure une convention collective malgré l'opposition des employeurs qu'il représente. Le Conseil a jugé que la convention collective conclue par l'AEM et l'agent négociateur était valide et qu'elle liait tous les employés et les employeurs de l'unité de négociation, y compris TPQ, et ce, indépendamment de l'opposition de cette dernière. L'affaire a donc été renvoyée à l'arbitre pour qu'il décide des griefs dont il était saisi.

La Cour d'appel fédérale[16] a rejeté la demande de révision judiciaire, jugeant que le Conseil n'avait pas outrepassé sa compétence et n'avait pas rendu une décision manifestement déraisonnable. Une requête en autorisation de pourvoi a été présentée à la Cour suprême du Canada[17].

Vente d'entreprise

La décision rendue dans *Intair Inc. et autres*[18], traitait d'une vente d'entreprise au sens des articles 44 à 46 du Code. Le Conseil devait trancher deux questions: l'étendue ou la portée de la vente ainsi que la date à laquelle elle avait eu lieu.

Le Conseil a conclu qu'une vente partielle d'entreprise au sens de l'article 44 du Code, visant Intair Inc., Inter-Québec et Inter-Canadien, était intervenue. Cette vente partielle a entraîné l'acquisition, par le biais corporatif d'Inter-Québec, de toutes les composantes reliées à l'exploitation des services réguliers de la compagnie appelée Intair Inc., y compris les éléments d'actif corporels et non corporels reliés à cette exploitation. Le Conseil a déclaré qu'Inter-Canadien 1991 Inc. était liée par toutes les conventions collectives qui existaient au moment de l'acquisition. En ce qui concerne la date de la vente, il a conclu qu'elle avait eu lieu non pas à la conclusion du processus de réorganisation des entreprises, mais bien au 4 mars 1991, soit la date à laquelle le processus de prise de possession avait été engagé.

Le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation afin de déterminer l'agent négociateur des nouvelles unités d'employés par suite de l'intégration des employés. Les employés mis à pied depuis la vente, qui auraient fait le nécessaire pour préserver leurs droits de rappel, avaient le droit de vote.

La Cour d'appel fédérale[19] a rejeté la demande de révision judiciaire et a jugé que le Conseil n'avait pas commis d'erreur en matière de compétence.

Plaintes

Dans *Malcom Horton*[20], le plaignant a soutenu que l'association d'employés avait manqué au devoir de représentation juste prévu à l'article 37 du Code lorsqu'elle avait décidé de retirer du processus d'arbitrage son grief de congédiement. Il aurait été congédié pour manquement à la politique de l'employeur sur la vitesse. Malgré une promesse d'un dirigeant syndical que l'affaire serait renvoyée à l'assemblée générale, l'association avait abandonné le grief du plaignant. Elle a prétendu qu'elle avait pris cette décision afin de maintenir des relations de travail harmonieuses avec l'employeur.

Le Conseil a conclu que l'association avait pris sa décision sans égard aux intérêts particuliers du plaignant. Il a également conclu qu'il ne pouvait pas considérer comme une représentation juste ce qui constituait, en somme, l'absence de toute représentation, bien que l'association ait agi de bonne foi et de façon honorable. Il a donc accueilli la plainte. Il a ordonné que l'association renvoie le grief à l'arbitrage, que les délais prévues dans la convention collective soient suspendus et que l'association paie tous les frais raisonnables rattachés à la représentation à l'arbitrage.

*****

Dans une autre affaire concernant le devoir de représentation juste[21], la plaignante a allégué que son syndicat avait violé l'article 37 du Code en laissant s'écouler le délai pour renvoyer un grief à l'arbitrage. La plaignante, une agente de bord auprès de Time Air Inc., avait fait l'objet d'une suspension sans rémunération pour avoir échoué à un examen

d'employeurs, y compris Prince Rupert Grain. Aucun syndicat n'avait obtenu un appui suffisant des membres dans un scrutin tenu par la suite. Le requérant a prétendu qu'il était grand temps d'accréditer une telle unité à Prince Rupert Grain, étant donné que plus de 10 ans s'étaient écoulés et qu'aucune unité composée des contremaîtres du secteur des grains n'avait été accréditée.

Lorsqu'il détermine une unité habile à négocier, il équilibre les deux objectifs du Code, soit l'accès des employés à la négociation collective, et la création d'une unité qui favorisera la paix et la stabilité industrielles. L'accès à la négociation collective est le point central de premières demandes d'accréditation. Et si un régime de négociation collective est en place, la stabilité industrielle doit peser plus lourd dans la balance. Au moment de prendre une décision, le Conseil tient compte des facteurs traditionnels ainsi que des pratiques et de l'historique du régime de négociation collective existant et de la négociation collective dans le secteur d'activité visé. Le Conseil est convaincu que, dans l'intérêt du secteur des grains sur la côte ouest, il y aurait lieu de maintenir une unité qui inclurait les contremaîtres de Prince Rupert Grain et les contremaîtres au port de Vancouver. Le Conseil a jugé que l'unité visée n'était pas habile à négocier, et a rejeté la demande d'accréditation.

La Cour d'appel fédérale[10] a jugé que le Conseil avait outrepassé sa compétence en décidant que l'unité habile à négocier comprenait les employés de tous les employeurs membres de l'association patronale. Elle a accueilli la demande présentée par le syndicat, a annulé la décision du Conseil et a renvoyé l'affaire au Conseil aux fins de réexamen. La Cour suprême du Canada[11] a accordé la demande d'autorisation d'appel.

Révision de la structure d'unités de négociation

Le Conseil, dans une affaire concernant *Purolator Courrier Ltée*[12], a tranché une demande de révision globale présentée par l'employeur. Les unités visées (certaines accréditées et d'autres reconnues volontairement), composées de chauffeurs, de mécaniciens et de personnel d'entrepôt au service de Purolator au Canada, étaient toutes représentées par des syndicats affiliés aux Teamsters, sauf celle regroupant les employés de la région de Québec qui était représentée par le Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie, section locale 133 (STEC). L'employeur a allégué qu'une unité de négociation nationale qui exclurait les employés représentés par le STEC était habile à négocier. Il a demandé que le Conseil canadien des Teamsters (CCT), qui représente actuellement la plupart des unités de négociation accréditées, devienne l'agent négociateur accrédité. Tous les syndicats affiliés aux Teamsters avaient consenti à ce que leurs droits de négociation soient transférés au CCT.

Le STEC s'est opposé à la demande pour le motif que l'employeur n'avait pas démontré que la structure de négociation établie par le Conseil ne permettait plus la négociation collective. Compte tenu de la structure opérationnelle complexe et interdépendante de l'employeur de même que de l'historique des accréditations et de la négociation collective, le Conseil a décidé qu'une seule unité de négociation pour représenter les employés préposés à l'exploitation au Canada était habile à négocier. Il estimait que la restructuration des unités de négociation ne portait pas atteinte à la syndicalisation et aux avantages qu'en avaient retirés les employés.

Les deux syndicats en cause ont manifesté leur intérêt à devenir l'agent négociateur accrédité de cette unité: le CCT, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier qui a succédé au STEC. Le Conseil a décidé de ne pas ordonner la tenue d'un scrutin de représentation étant donné la représentativité actuelle du CCT pour l'unité de négociation révisée. Il a toutefois suspendu sa décision définitive d'accréditer le CCT jusqu'à que celui-ci lui ait fourni certains renseignements concernant l'adhésion et le transfert de droits.

La Cour d'appel fédérale[13] a rejeté les demandes de révision judiciaire parce qu'elles n'étaient pas fondées.

*****

Dans *Société canadienne des postes*[14], le Conseil a déterminé la configuration de l'unité dite administrative, soit la quatrième et dernière à établir dans le contexte de la révision globale à la Société canadienne des postes. En vue de régler les questions en suspens, le Conseil a désigné un agent principal des relations du travail chargé de rencontrer les parties, l'investissant de pouvoirs d'enquête spéciaux en vertu du paragraphe 20(1) et de l'alinéa 16k) du Code. Le Conseil a entériné par ordonnance d'accréditation le protocole d'entente conclu entre les parties qui équivalait, en fait, à une reconnaissance volontaire d'une unité habile à négocier, au sens du Code. Il a réaffirmé qu'il détenait, en vertu des pouvoirs conférés par le Code, la compétence exclusive pour déterminer toute unité habile à négocier et qu'il n'est pas tenu de déterminer l'unité la plus habile à négocier.

Convention collective

Dans *Association des employeurs maritimes*[15], l'AEM a demandé au Conseil de déclarer que la convention collective qu'elle avait conclue avec l'agent négociateur liait Terminaux Portuaires du Québec Inc. (TPQ), un des employeurs de l'unité. Le Conseil

Dans *Aéroports de Montréal*[6], le Conseil a reçu une demande d'accréditation visant les employés techniques et les employés de l'exploitation qui travaillaient pour l'employeur par suite de la cession des aéroports de Dorval et de Mirabel au secteur privé.

Le syndicat en place, qui avait été accrédité en vertu de l'article 47 du Code pour représenter ce groupe d'employés, a prétendu que la demande ne respectait pas le délai prévu par le Code. Selon le syndicat en place, aucune convention collective n'était en vigueur. Pour sa part, le requérant prétendait qu'il s'était conformé au délai prescrit. Les conventions collectives négociées en 1989 par le syndicat en place et l'employeur (le Conseil du Trésor) pour ces groupes d'employés, et dont les dates d'expiration se situaient en 1991, avaient en fait expiré en 1993 en conformité avec la Loi sur la rémunération du secteur public fédéral de 1991. Selon le requérant, cette loi avait prorogé pour une période de deux ans les conventions applicables à ces employés. Selon le syndicat en place, la Loi ne prorogeait pas les conventions collectives; elle ne prorogeait que les régimes de rémunération et d'autres conditions de travail qui y étaient prévues, et les conventions collectives avaient effectivement expiré en 1991.

Le Conseil a jugé que la Loi avait prorogé les conventions collectives. Il a donc conclu que la demande avait été présentée dans les délais prévus par le Code. Pour en arriver à cette conclusion, le Conseil a tenu compte du contexte d'adoption de cette loi, ainsi que du comportement antérieur des parties quant à l'interprétation qu'elles avaient elles-mêmes donnée à l'effet de la Loi sur la prolongation des conventions collectives à certaines époques qui ont précédé le présent litige.

Le Conseil a inclus dans l'unité de négociation les employés saisonniers temporaires, étant donné que ces employés partageaient avec les autres employés une communauté d'intérêts suffisante, et a exclu les étudiants qui travaillaient l'été seulement. Il a accrédité le requérant sans tenir de scrutin de représentation, puisque celui-ci avait établi qu'il détenait la représentativité requise et qu'une majorité d'employés de l'unité de négociation avait, à cette date, retiré leur adhésion au syndicat en place, ce qui avait été démontré par les lettres de démission déposées en même temps que la demande.

*****

Dans *Patterson Enterprises Ltd.*[7], le Conseil a examiné une demande d'accréditation dans laquelle le requérant avait l'appui de la majorité des employés membres de l'unité de négociation au moment de la présentation de la demande, mais pour laquelle il a reçu de l'employeur, après le dépôt de la demande, des déclarations de tous les employés visés qui exprimaient le désir de ne pas être représentés par le requérant. Le Conseil a jugé que le fait que la majorité des employés avaient signé des déclarations d'opposition ne justifiait pas la tenue d'un scrutin de représentation, car les employés n'avaient pas allégué que la preuve d'adhésion comportait des anomalies. D'ailleurs, le Conseil est convaincu que la preuve ne comportait pas d'irrégularités. De plus, le fait que l'employeur avait agi d'une manière qui avait influencé les employés à faire un choix répondant à ses intérêts avait eu pour conséquence de déprécier la valeur de la pétition en tant que preuve. Par conséquent, le Conseil a fait droit à la demande en se fondant sur les preuves d'adhésion.

*****

Le Conseil, réuni en séance plénière, s'est penché dans *Atomic Transportation System Inc.*[8] sur la question de savoir si ses pratiques et politiques devaient être modifiées afin d'inclure les lettres exprimant les désirs des employés (pétitions) parmi les facteurs dont il tient compte lorsqu'il exerce le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 29 du Code. Le Conseil a réaffirmé, à l'unanimité, ses pratiques traditionnelles en matière d'accréditation, qui consistent à déterminer les désirs des employés au moyen de la vérification des cartes d'adhésion signées à la date de la demande. Il a également insisté sur le fait que bien que les pétitions ou lettres qui expriment les désirs des employés étaient portées à son attention, cette information avait peu ou pas d'importance, sauf s'il existait de sérieux motifs de croire que les désirs exprimés par la majorité des employés, au moyen de la signature des cartes d'adhésion, ne l'avaient pas été librement ou qu'il existait d'autres circonstances exceptionnelles. En outre, les lettres ou pétitions ne donnent pas systématiquement aux employés le droit de participer aux procédures d'accréditation ou d'obtenir le statut d'intervenant. Le Conseil n'accordera le statut d'intervenant que si la demande d'intervention soulève des questions qu'il juge pertinentes.

*****

Dans *Prince Rupert Grain Ltd.*[9], le syndicat requérant a présenté une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'un groupe de contremaîtres qui travaillaient pour Prince Rupert Grain Ltd. En 1983, le Conseil avait rejeté l'unité chez un seul employeur et avait jugé que l'unité habile à négocier se composait de tous les contremaîtres qui travaillaient pour les compagnies membres de l'association

Nous jugeons qu'il y a lieu d'inclure dans le présent rapport annuel des renseignements portant sur des décisions du Conseil et sur des révisions judiciaires dont les décisions n'ont pas été rendues au cours de la période à l'étude. Un résumé plus complet figurera dans le prochain rapport annuel.

Accréditation

Dans *Brink's Canada Limited*[1], le syndicat requérant a présenté une demande d'accréditation visant une unité d'employés à l'égard de laquelle l'intervenante (IWA) avait auparavant été accréditée à titre d'agent négociateur. Les employés visés par la demande, bien que régis par une seule ordonnance d'accréditation, sont assujettis à deux conventions collectives, chacune ayant une date d'expiration distincte. IWA a prétendu que la demande n'avait pas été présentée dans les délais prévus par le Code.

Le Conseil a rejeté l'argument d'irrecevabilité puisque la demande avait été présentée dans les délais stipulés dans l'une des deux conventions. Il a également jugé que l'existence de deux conventions collectives, ayant des dates d'expiration différentes, allait à l'encontre des dispositions du paragraphe 24(2) et, par conséquent, ces conventions étaient inopérantes pour ce qui était des délais prévus. IWA devait démontrer que la convention collective régissait tous les membres de l'unité accrédité par le Conseil. Étant donné qu'aucune convention de ce genre n'était en vigueur, IWA ne pouvait donc pas invoquer les dispositions de ce paragraphe pour contrer la demande. Par conséquent, le Conseil a exercé le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'alinéa 24(2)b) et a fait en sorte que la présente demande soit traitée.

*****

Dans *Royal Oak Mines Inc.*, une association indépendante a présenté une demande d'accréditation en vertu du paragraphe 24(3) du Code visant à remplacer le syndicat en place (CASAW) à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de Royal Oak Mines Inc. CASAW a allégué que la requérante était dominée par l'employeur au point que son aptitude à représenter les employés dans le cadre des négociations collectives était compromise.

En ce qui concerne la question de la domination ou de l'influence exercée par un employeur, le Conseil, siégeant en séance plénière[2], a constaté qu'il fallait déterminer si la relation qui existait entre un employeur et un syndicat comportait un lien de dépendance. Il a conclu que la domination sous-entend l'existence d'un lien de dépendance et est donc interdite en vertu du Code, alors que l'influence peut varier en intensité et est permise dans la mesure où elle ne compromet pas l'indépendance du syndicat dans sa représentation des employés. Le Conseil a réaffirmé qu'il s'en remettait à des éléments de preuve indirecte pour déterminer si un syndicat est dominé ou influencé par un employeur, puisque des éléments de preuve directe peuvent rarement être recueillis.

Le Conseil a jugé que la preuve circonstancielle démontrait une absence de relation d'indépendance entre l'employeur et l'association d'employés et a donc conclu à la domination de la part de l'employeur au sens du paragraphe 25(1) du Code.

En ce qui a trait à la question des travailleurs remplaçants, le Conseil a conclu que les travailleurs embauchés pendant une grève ou un lock-out ne doivent pas être inclus dans l'unité de négociation. Il a reconnu que les travailleurs remplaçants sont embauchés temporairement et que leurs intérêts sont diamétralement opposés aux intérêts des titulaires des postes. Il a aussi jugé que les paragraphes 24(3) et 38(5) fixent la composition de l'unité de négociation, qui doit demeurée inchangée jusqu'à la fin du conflit. Par conséquent les travailleurs embauchés pendant le conflit demeurent exclus tant et aussi longtemps que les parties n'ont pas convenu de leur statut. Le Conseil a aussi conclu que ces personnes n'ont pas le droit de participer à la sélection d'un agent négociateur pour l'unité en cause. En outre, la preuve révèle que l'association d'employés n'a pas l'appui de la majorité des employés visés[3]. Le Conseil a rejeté la demande d'accréditation.

*****

Dans une autre affaire concernant *Royal Oak Mines Inc.*[4], le Conseil a reçu une demande d'accréditation à l'égard d'une unité d'employés de Royal Oak Mines Inc. représentée par CASAW. Il s'agissait de déterminer si la demande de maraudage avait été présentée dans les délais prévus par l'alinéa 24(2)c) et si une convention collective régissant les employés concernés était en vigueur pendant les périodes visées par la demande.

Le Conseil a jugé que, étant donné que le syndicat avait accepté l'offre de l'employeur, qui avait été faite en conformité avec l'ordonnance de redressement du Conseil dans une autre décision[5], il y avait une convention collective d'une durée de trois ans au sens du Code. La demande d'accréditation n'avait donc pas été présentée dans les délais et était donc rejetée.

*****

La fonction **Gestion et analyse du programme** est assurée par l'agent de la **politique et de la planification**, sous la supervision du Directeur général, qui est chargé de l'examen et de la mise à jour des pratiques et procédures opérationnelles du Conseil, de la vérification du processus de traitement des affaires, de l'examen de la performance opérationnelle et de la coordination du processus de réglementation. L'agent examine également tous les nouveaux projets de loi déposés au Parlement afin de se tenir au fait de tous ceux qui pourraient toucher le milieu des relations du travail, le Conseil et le Code canadien du travail. Lorsqu'il y a des modifications au Code, l'agent coordonne les changements à apporter en matière de procédure pour pouvoir mettre en oeuvre ces modifications.

b) Services opérationnels

La Direction générale des **Services opérationnels** s'occupe des fonctions d'enquête et de médiation du Conseil ainsi que du traitement et de la gestion de toutes les affaires. Les agents des relations du travail des quatre bureaux régionaux au Canada (Dartmouth, Montréal, Toronto et Toronto), du bureau satellite à Winnipeg et de l'administration centrale à Ottawa se chargent des enquêtes et de la médiation. Ils assument également un rôle consultatif et éducatif auprès du milieu des relations du travail et des parties qui font affaire avec le Conseil, en ce qui a trait au rôle, aux politiques, aux pratiques, aux procédures et à la jurisprudence du Conseil.

Chaque bureau régional est administré par un Directeur régional (greffier) qui relève du Directeur général (greffier en chef) à Ottawa.

L'unité des **Systèmes d'information opérationnelle,** une composante de la Direction générale, s'occupe de la mise en oeuvre et de l'entretien du système automatisé de gestion des affaires et recherche documentaire, se charge de l'indexation des mots-clés figurant dans les notes liminaires des décisions du Conseil, ainsi que de la prestation de services liés au dépôt des documents et de services de photocopie et de recherche. La gestionnaire de cette division est le coordonnateur désigné de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels et, à ce titre, se chargera de l'application de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels au sein du CCRT.

Le **Secrétariat de la gestion des affaires,** qui relève également de cette Direction générale, se charge de la prestation de services de soutien et de services liés à l'administration de greffe aux bancs du Conseil avant, pendant et après les audiences publiques et les réunions à huis clos du Conseil. Le personnel exerce entre autres les fonctions suivantes: l'envoi de citations à comparaître, l'enregistrement des pièces justificatives, la préparation et l'envoi d'ordonnances et de décisions ainsi que la préparation d'un certain nombre de rapports qui sont nécessaires pour gérer les affaires et suivre leur cheminement.

Cette section prend les dispositions nécessaires concernant les salles et les services pour les audiences publiques du Conseil et coordonne le travail du personnel de soutien affecté aux Vice-présidents et aux Membres du Conseil.

En outre, la Direction générale assume un certain nombre de responsabilités subsidiaires, notamment l'entretien de relations avec d'autres ministères et organismes fédéraux et provinciaux en ce qui a trait aux questions d'intérêt commun ainsi que la préparation et l'envoi de certains documents d'information à l'intention du public.

c) Services juridiques

Les **Services juridiques** se composent de trois conseillers juridiques, d'une étudiante en droit, d'une adjointe administrative et d'une secrétaire juridique. Ils offrent aux membres du Conseil de même qu'à ses directions et services tous les conseils juridiques jugés nécessaires pour assurer la réalisation du mandat général du Conseil. Les conseillers juridiques représentent le Conseil dans la majorité des procédures de révision judiciaire.

Les personnes susmentionnées sont nommées par décret, mais le reste du personnel est composé de fonctionnaires. À la fin de l'année financière, 90 fonctionnaires travaillaient au Conseil, dont 65 à l'administration centrale à Ottawa et 25 dans les bureaux régionaux.

Cette année, quelques changements ont été apportés à l'organigramme du Conseil. Ces changements n'ont en rien modifié sa nature ou ses responsabilités. Le Conseil se compose des secteurs suivants: Gestion du programme et Services administratifs, Opérations, et Services juridiques (voir organigramme à la page 10).

a) Gestion du programme et Services administratifs

La Direction générale de la **Gestion du programme et des Services administratifs** est chargée de tous les services de soutien en matière d'administration et de finances du Conseil. Elle se compose des unités suivantes: Finances et administration, Centre de recherche et de référence, Gestion des ressources humaines, Communications, Informatique, Gestion des renseignements consignés, ainsi que Gestion et analyse du programme.

L'unité des **Finances et de l'administration** s'occupe de la prestation de tous les services financiers et administratifs essentiels notamment: comptabilité, achats, vérification financière et locaux.

Le **Centre de recherche et de référence** à Ottawa fournit, grâce à sa collection spéciale de dossiers, d'ouvrages, de périodiques et de systèmes en direct, toute une gamme de renseignements aux membres et aux employés du Conseil. En outre, il fait fonction d'organisme ressource dans le domaine des relations de travail auprès d'autres bibliothèques, d'étudiants, d'avocats et de chercheurs.

Un conseiller principal en **ressources humaines** et un agent en ressources humaines s'occupent des relations de travail, de la formation et du perfectionnement, des langues officielles ainsi que des programmes d'équité en matière d'emploi. En outre, ils assurent la liaison avec Industrie Canada, l'organisme chargé d'assurer les services de dotation en personnel et de classification pour le Conseil.

L'unité des **Communications** joue un rôle important en ce qui a trait à la réalisation du mandat du Conseil. Elle est responsable de la stratégie de communication ainsi que des programmes de révision et de publication du Conseil. Ces programmes visent à promouvoir la compréhension des relations de travail dans la sphère de compétence fédérale et à fournir des renseignements à jour concernant la jurisprudence du Conseil en matière de relations de travail.

L'unité est également chargée de la production et de la distribution de tous les documents officiels, dans les deux langues officielles. Elle offre des services de révision, de traduction et de consultation linguistique et fait fonction de liaison avec les médias. En outre, elle est chargée de répondre aux demandes de renseignements généraux du public.

Publications

Décisions/information («di»): publication trimestrielle et bilingue qui renferme les motifs des décisions rendues par le Conseil.

Le rôle du Conseil canadien des relations du travail: brochure bilingue qui décrit en termes simples les dispositions du Code canadien du travail et les pratiques du Conseil.

Circulaires d'information: série de circulaires portant sur des questions d'actualité et décrivant en termes simples les mécanismes du Conseil. À l'heure actuelle, neuf circulaires sont mises à la disposition du public.

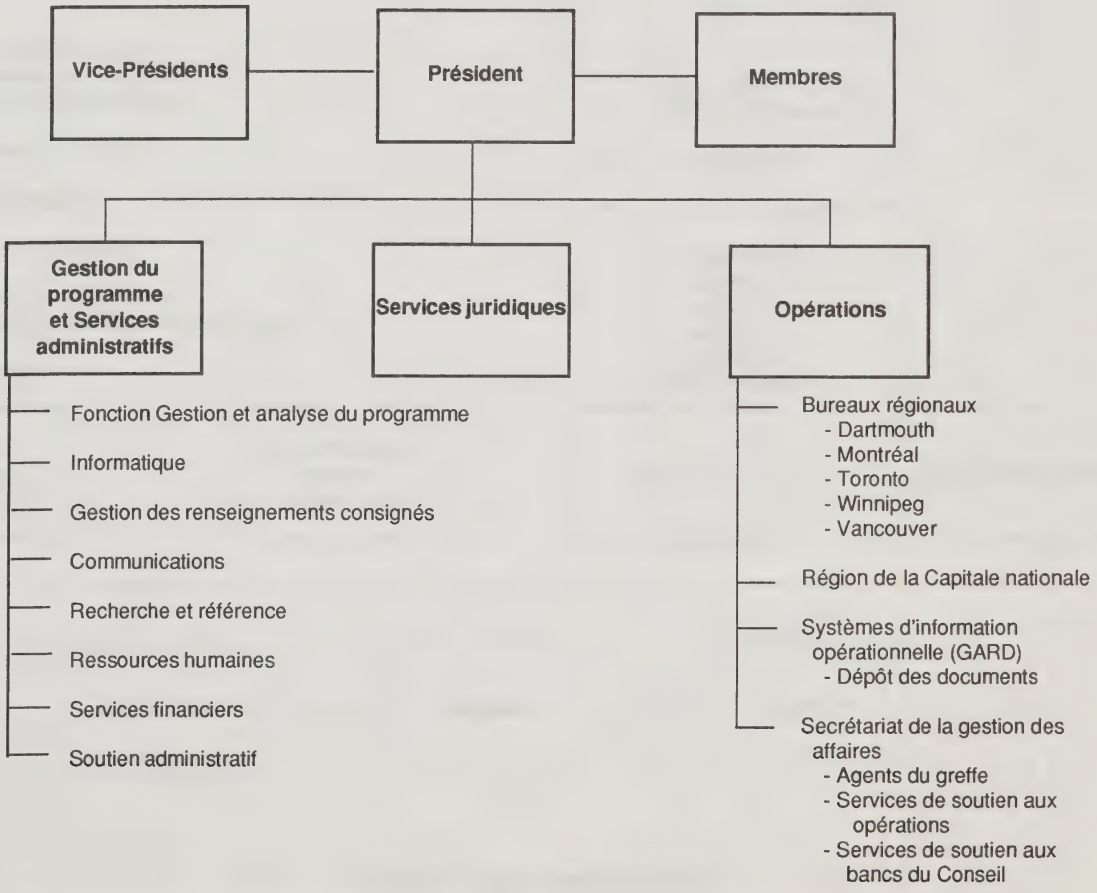
Il est également possible de se procurer un exemplaire d'une décision particulière dans les deux langues officielles, ainsi que des résumés bilingues de toute décision publiée par le Conseil.

Pour obtenir des renseignements concernant les publications du Conseil, il suffit de téléphoner ou d'écrire au Service des communications ou de s'y présenter en personne.

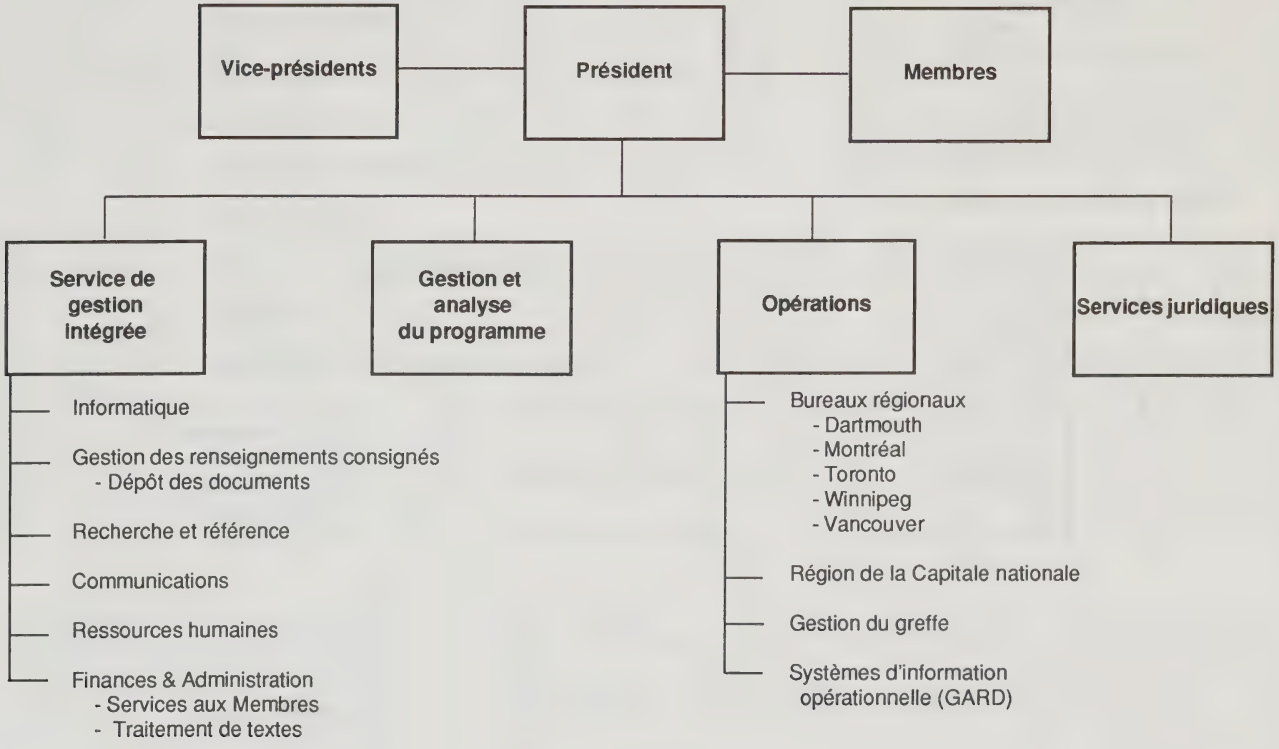
L'unité de l'**Informatique** est chargée de l'automatisation de toutes les fonctions liées à l'exploitation et à l'administration du Conseil. Ce service s'occupe de la planification et de la mise en oeuvre en matière d'informatique, et gère l'acquisition de logiciel et de matériel, la formation et l'entretien, de même que le soutien technique.

L'unité de la **Gestion des renseignements consignés** est responsable de la gestion globale des documents du Conseil. Inclus dans ses responsabilités sont la conception, l'élaboration et la mise à jour du système de classification par matières du Conseil; la prestation des services de gestion des documents; l'élaboration et la mise à jour de l'inventaire des renseignements détenus par le Conseil; la sécurité des renseignements; le programme de documents essentiels; et la prestation de services de soutien, y compris courrier, messagerie et réception.

NOUVEL ORGANIGRAMME



ANCIEN ORGANIGRAMME



ainsi qu'à la production et à la distribution des décisions. En outre, les procédures ont été modifiées de façon que soit éliminé le double emploi en ce qui a trait aux tâches exécutées par les agents des relations du travail à l'administration centrale et dans les régions.

Le nombre de bureaux régionaux est passé de cinq à quatre. La région de Winnipeg est maintenant desservie par un bureau satellite.

Traitement des affaires

Des améliorations importantes ont été apportées dans le domaine du traitement des affaires. Par le passé, un grand nombre de copies des dossiers des affaires étaient conservées à l'administration centrale et dans les régions. Cette pratique improductive donnait lieu à du gaspillage et nécessitait beaucoup de main-d'oeuvre. Selon le nouveau système, le dossier créé demeure dans la région à laquelle il a été assigné jusqu'à ce que l'affaire soit prête à être instruite. Par conséquent, les affaires sont traitées de façon plus efficace, et les dossiers portant sur des affaires qui finissent par être retirées ne sont plus reproduits inutilement, ce qui était coûteux et fastidieux.

Avec la création des **bancs de service**, un banc de trois membres est maintenant prêt à traiter les affaires d'accréditation et les affaires liées au caractère représentatif qui n'ont pas besoin d'être entendues. L'organisme étudie à l'heure actuelle l'impact de cette nouvelle façon de procéder sur les délais de traitement des affaires.

Le désir d'améliorer le service à la clientèle, de réduire les coûts et d'accroître l'efficacité et l'efficience sert de fondement aux changements organisationnels au CCRT. L'organisme est maintenant mieux équipé pour faire face aux changements qui pourraient être nécessaires afin d'absorber les coupures et de mettre en oeuvre ses propres projets visant à améliorer le service à la clientèle. D'ailleurs, les valeurs internes élaborées par la direction témoignent de son engagement visant à préserver un milieu de travail où il existe une responsabilisation nette de la gestion et où le respect des individus est d'importance capitale.

L'année financière 1993-1994 a été marquée par un certain nombre de changements organisationnels importants au Conseil. Ces changements découlaient des compressions budgétaires décrétées pour l'ensemble du gouvernement ainsi que de certaines mesures internes visant à réduire les coûts, à éliminer le double emploi et à améliorer l'efficacité.

Bien que certains changements aient été instaurés à la suite d'une réduction de 10 % du budget devant s'appliquer sur une période de quatre ans se terminant en 1997-1998, d'autres facteurs sont venus renforcer la nécessité de faire une utilisation plus productive et plus efficace des ressources tout en réduisant les coûts.

Au cours des cinq années précédentes, la charge de travail du Conseil avait été la plus lourde qu'il ait connue depuis sa création il y a 20 ans. D'une part, certaines affaires importantes découlant des restructurations effectuées par plusieurs gros employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale ont grevé lourdement les ressources du Conseil et, d'autre part, celui-ci s'était engagé à accélérer le traitement des demandes d'accréditation et d'autres affaires prioritaires.

En réponse à ce besoin pressant de changement, le Président a engagé la firme Price-Waterhouse pour qu'elle effectue une étude organisationnelle, laquelle a eu lieu entre mars et novembre 1993. Les conseillers de Price-Waterhouse ont formulé 23 recommandations concernant les services opérationnels et administratifs du Conseil. Son examen n'a pas porté sur le secteur chargé des fonctions judiciaires, si ce n'est du point de vue des services que doivent lui dispenser les autres secteurs du Conseil.

Cet examen a consisté en des entrevues avec la direction, le personnel et le secteur chargé des fonctions judiciaires, des rencontres au sein de groupes de discussion, des visites aux bureaux régionaux, l'établissement de comparaisons avec les conseils des relations de travail provinciaux, un sondage auprès de la clientèle et des ateliers.

Des facteurs de réussite critiques ont été établis et, à partir de ceux-ci, la direction a élaboré les **valeurs organisationnelles** suivantes:

- Équité du processus
- Rapidité
- Compréhension du processus
- Rapport coût-efficacité
- Éducation et information

Parmi les **valeurs internes** que la direction considère comme fondamentales aux changements organisationnels on compte les mesures qui renforceront le sens d'appartenance et l'esprit d'équipe des employés, qui leur fourniront des possibilités d'enrichissement du travail et de développement de carrière, qui mettent l'accent sur le respect des individus et sur leur droit d'être informés et de poser des questions et qui favorisent la délégation de pouvoirs et la responsabilisation des employés.

Les changements mis en oeuvre au Conseil en 1993-1994 en vue d'accroître l'efficacité, de faire un usage plus productif des ressources et d'améliorer le service à la clientèle sont mis en lumière ci-dessous.

Services administratifs

Avant la restructuration, les Services administratifs comptaient 43 postes à Ottawa. À la suite de la mise en oeuvre des recommandations de la firme Price-Waterhouse, environ 20 % de ces postes ont été abolis. Sur les postes qui restaient, 25 % ont été transférés à la direction des Opérations. Les changements les plus importants sont survenus au sein de la division du Personnel, où une entente de services communs a été conclue avec Industrie Canada.

La section des Services aux membres, qui fournit des services de secrétariat et des services administratifs aux Membres du Conseil, a été transférée à une nouvelle division, soit le Secrétariat de la gestion des affaires de la direction des Opérations, et tous les services ont été regroupés sous la direction d'une coordonnatrice, afin que les fluctuations de la charge de travail puissent être mieux gérées.

Gestion des renseignements

La gestion du fonds de renseignements du Conseil joue un rôle crucial pour ce qui est d'assurer l'efficacité et l'efficience des activités du Conseil. En 1993-1994, un comité formé de représentants de chacun des secteurs responsables de la gestion de l'information, c'est-à-dire la section des Systèmes opérationnels, la division de l'Informatique, la division de la Gestion des renseignements consignés, le Centre de recherche et de référence, le service des Communications et les Services juridiques, ont élaboré un plan quinquennal de gestion de l'information à l'intention du Conseil afin d'assurer une coordination efficace de la planification, de l'élaboration, de la mise en oeuvre et de l'amélioration des systèmes, de même que la production d'outils d'information répondant aux besoins des clients.

Opérations

Le nouveau secrétariat de la gestion des affaires de la direction des Opérations comprend maintenant toutes les fonctions liées à l'ouverture des dossiers, au traitement, à l'instruction et au contrôle des affaires

Relations Board et de l'Alberta Human Rights Commission. Elle a pratiqué auparavant le droit au sein de l'étude Macleod McManus de Calgary et, en qualité d'adjointe juridique, elle s'est occupée de litiges dans les domaines de la construction et de la responsabilité découlant du vice d'un produit au sein de l'étude Fenerty, Robertson, Fraser & Hatch de Calgary.

M[e] FitzGerald détient des diplômes de l'Université de Guelph (B.Sc., avec spécialisation, 1981) et de l'Université de Western Ontario (LL.B., 1987). Elle est devenue membre du Barreau de l'Alberta en 1988.

Les antécédents de travail de M[e] FitzGerald sont diversifiés: elle a acquis de l'expérience dans les domaines de la construction, du transport, de l'administration provinciale ainsi que dans un collège vétérinaire. Elle s'occupe activement de bénévolat; récemment, elle a enseigné à lire et à écrire à des adultes.

postes chargés de règlement de conflits dans cette province. En sa qualité de professeur adjoint à l'Université de Waterloo, il a donné le cours portant sur les relations de travail dans le secteur de la construction qui faisait partie du programme de maîtrise en construction.

François Bastien
(mandat se termine en janvier 1995)
François Bastien a une longue expérience dans le domaine du travail, ayant oeuvré pour la majeure partie de sa carrière à Travail Canada où il occupait le poste de conseiller spécial auprès du sous-ministre. Auparavant, M. Bastien s'était intéressé au domaine du travail aux niveaux fédéral-provincial et international. Entre autres, il a été appelé à transiger avec le ministère japonais du Travail, le Conseil syndical du Commonwealth et l'OCDE. Au Canada, il a été actif dans le domaine des consultations entre le gouvernement fédéral et le monde syndical et patronal.

M. Bastien est diplômé de l'Université de Montréal (B.A.) et de l'Université d'Ottawa (M.A. et M.B.A.). Il est aussi diplômé du Collège canadien de la défense.

Mary Rozenberg
(mandat se termine en septembre 1995)
Mary Rozenberg, nommée au Conseil en septembre 1990, a débuté sa carrière professionnelle dans l'enseignement comme éducatrice d'enfants d'âge préscolaire en 1975. En 1978, elle est devenue membre active du mouvement syndical et a occupé le poste de présidente de la section locale 1953 du Syndicat canadien de la Fonction publique de 1981 à 1984. Sa vaste expérience dans le domaine des relations de travail comprend la négociation et l'application de bon nombre de conventions collectives; l'organisation, la coordination et l'animation de conférences, de colloques et d'ateliers; l'instruction de divers cours au nom du SCFP, de la Fédération du travail de l'Ontario et du Congrès du travail du Canada. M^me^ Rozenberg a exercé les fonctions d'agent des relations de travail à la Société canadienne des postes, dans la division de l'Atlantique (Halifax) et dans la division de York (Toronto), où elle s'occupait principalement des procédures de règlement des griefs et d'arbitrage. M^me^ Rozenberg était Membre de la Commission des relations de travail de l'Ontario de mai 1988 jusqu'à sa nomination au CCRT.

M^me^ Rozenberg détient un certificat en relations industrielles du Collège canadien des travailleurs, un diplôme en relations de travail du Humber College, un certificat en relations industrielles du Woodsworth College, de l'Université de Toronto, et un baccalauréat ès arts en relations du travail d'Atkinson College, de l'Université York.

Patrick H. Shafer
(mandat se termine en janvier 1998)
Avant sa nomination au Conseil en janvier 1993, Patrick H. Shafer, d'Osgoode, en Ontario, occupait le poste de conseiller supérieur, santé et hygiène du milieu, à la GRC. Au cours de sa carrière de 31 ans au sein de la GRC, il a été affecté aux services de l'identité judiciaire, de l'information scientifique et de la santé. M. Shafer a acquis une vaste expérience dans le domaine de la santé et de la sécurité; il a participé aux activités relatives à la sécurité pendant les jeux olympiques tenus à Montréal, à l'enquête sur l'écrasement qui s'est produit à Gander et à des études sur l'incidence de cancer. Il a été affecté au secrétariat chargé du sommet économique en 1981.

M. Shafer a fréquenté l'Algonquin College of Applied Arts and Technology, le Humber College et l'Université de Toronto. Il est un professionnel agréé en matière de sécurité et a été membre de la Société canadienne de la santé et de la sécurité, de l'Association for Canadian Registered Safety Professionals, ainsi que du conseil consultatif de rédaction de la revue «Occupational Health & Safety». À l'échelle locale, il a été membre du conseil d'administration de l'Association canadienne de la dystrophie musculaire pendant 10 ans.

Véronique L. Marleau
(mandat se termine en mai 1998)
Véronique L. Marleau est entrée en fonction au Conseil en mai 1993. De 1988 à 1990, elle a été conseillère juridique du Conseil qu'elle a représenté tant devant la Cour d'appel fédérale que devant la Cour suprême du Canada. Elle est retournée par la suite à la pratique privée du droit au sein du groupe de droit du travail et de l'emploi du cabinet Ogilvy Renault à Montréal.

Son expérience en droit du travail remonte au début de sa carrière au contentieux de la compagnie General Motors du Canada Limitée à Sainte-Thérèse, puis au sein de l'étude McAllister, Blakely, Turgeon & Hesler à Montréal.

M^e^ Marleau a obtenu ses baccalauréats en droit civil (B.C.L.) et en common law (LL.B.) de l'Université McGill en 1985. Elle est membre du Barreau du Québec depuis 1986. Auteur de nombreux articles, elle a également donné plusieurs conférences portant principalement sur le droit du travail et le droit administratif. De plus, M^e^ Marleau a été très active au sein d'organismes à vocation charitable et récréative.

Sarah E. FitzGerald
(mandat se termine en juillet 1998)
Avant son arrivée au Conseil, Sarah E. FitzGerald était conseillère juridique auprès de l'Alberta Labour

participé à la négociation et à l'administration de plusieurs conventions collectives ainsi qu'à la supervision de la sécurité. Il a par la suite joint les rangs du ministère du Travail du Nouveau-Brunswick où il a été tour à tour inspecteur de sécurité et agent préposé aux droits de la personne.

En 1974, il est retourné poursuivre des études en droit à l'Université du Nouveau-Brunswick et il a été admis au Barreau du Nouveau-Brunswick en 1977. De 1977 jusqu'à sa nomination au Conseil en mai 1991, Me Morneault a pratiqué le droit en pratique privée et, pendant cette période, a agi comme arbitre de nombreux griefs.

Jean L. Guilbeault
(mandat se termine en août 2002)
Jean L. Guilbeault, c.r., est entré en fonction au Conseil en septembre 1992. Il a fait ses études de droit à l'Université de Montréal et est membre du Barreau du Québec depuis 1964. En 1984, il a été nommé conseiller de la Reine. Me Guilbeault a exercé le droit à Montréal en pratique privée, particulièrement dans le domaine des litiges, et il a plaidé devant plusieurs tribunaux, y compris la Cour suprême du Canada.

Ses principaux secteurs d'activité étaient reliés au droit privé. Son expérience du droit statutaire est variée, et il a assumé d'importantes responsabilités liées à certains dossiers en législation du travail. Il est l'auteur de nombreux articles et a donné plusieurs conférences rendant accessibles au grand public des notions de droit complexes et précises.

Me Guilbeault a fait partie de très nombreux organismes à vocation charitable, culturelle et récréative, notamment pour les enfants défavorisés. Il a en outre enseigné comme bénévole au Collège Frontière, établissement spécialisé dans l'éducation permanente des travailleurs de camps de travail isolés du pays. Il a été très actif dans le mouvement des Caisses populaires Desjardins et dans le Kiwanis International.

Richard I. Hornung
(mandat se termine en août 2002)
Richard I. Hornung, c.r., de Regina (Saskatchewan), nous apporte une expérience très diversifiée dans le domaine des relations du travail et du droit du travail. Il est diplômé de l'Université de la Saskatchewan (il a obtenu son B.A. en 1968 et son LL.B. en 1969) ainsi que de la London School of Economics (il a obtenu une LL.M. en 1971). Il a été nommé conseiller de la Reine en 1985, et il est membre du Barreau de la Saskatchewan et du Manitoba.

Me Hornung a enseigné à la faculté de droit de l'Université de l'Alberta de 1971 à 1973. Par la suite, il a pratiqué le droit, se spécialisant en droit civil et en droit du travail. Il possède une expérience considérable à titre d'arbitre et de médiateur et il est l'auteur d'un rapport sur les relations du travail au sein du secteur de la construction en Saskatchewan. En 1989, il a été nommé président de la commission des relations de travail de la Saskatchewan, poste qu'il occupait jusqu'à sa nomination au Conseil.

Chaque année, il donne un cours de médiation à la Harvard Law School et est membre de la National Academy of Arbitrators.

Membres du Conseil

Calvin B. Davis
(mandat se termine en septembre 1995)
Calvin Davis, de Vancouver (C.-B.), qui a été nommé en septembre 1985, était membre à temps partiel du conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique. Il était également chargé de recherches auprès du conseil d'hygiène et de sécurité du secteur de la construction de cette province. Membre de la section locale 97 de l'Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural et ornemental depuis 15 ans, il a travaillé sur les chantiers à titre de compagnon charpentier en fer et de contremaître général. Il a pris une part active aux affaires du syndicat en occupant plusieurs postes de direction et en siégeant comme représentant au comité de négociation. M. Davis a également fait partie de divers autres comités chargés des travailleurs en fer et a été représentant syndical auprès du conseil du travail de la ville et du district de Vancouver, du conseil des métiers de construction de la ville et du district de Vancouver, des congrès de la fédération du travail de la C.-B. et des congrès des métiers de construction de la Colombie-Britannique et du Yukon.

Michael Eayrs
(mandat se termine en novembre 1994)
Depuis 1951, Michael Eayrs a rempli diverses fonctions liées aux relations industrielles. Au début de sa carrière, il a acquis de l'expérience dans ce domaine un peu partout au Canada, aux États-Unis et en Jamaïque.

Avant sa nomination, M. Eayrs a occupé les postes suivants: directeur exécutif du Construction Employers' Coordinating Council of Ontario, membre de la Commission des relations de travail de l'Ontario, vice-président du Tripartite Construction Industry Advisory Board, membre du Comité sectoriel de la construction du Centre canadien du marché du travail et de la productivité.

En outre, il a fait fonction de conseiller en matière de législation ouvrière dans le secteur de la construction auprès de quelques ministres du Travail de l'Ontario; il a occupé également bon nombre de

ses services, le Conseil tient ses audiences dans des endroits accessibles à toutes les parties. De plus, il a des bureaux régionaux à Dartmouth, Montréal, Toronto et Vancouver ainsi qu'un bureau satellite à Winnipeg. Ces bureaux sont dotés de directeurs et d'agents des relations du travail d'expérience qui sont chargés de faire enquête et d'assurer la médiation en ce qui a trait aux demandes et aux plaintes. Le Conseil se fie à ses agents des relations du travail pour entamer des discussions avec les parties afin de les aider à résoudre leurs différends sans qu'il ait à intervenir. Le règlement des plaintes et des litiges élimine la nécessité de tenir des audiences publiques et fait ressortir l'aspect correctif de l'approche du Conseil. En réglant des grèves et des lock-out illégaux, par exemple les agents préviennent la fermeture illégale de services importants pour des périodes inattendues et prolongées.

Le Conseil doit posséder les compétences nécessaires pour traiter efficacement de questions de relations de travail complexes, déterminer les causes sous-jacentes des conflits et aider les parties à en arriver à une entente. Sa philosophie consiste à chercher d'abord au niveau des relations de travail des solutions aux conflits et aux questions qui opposent les employeurs et les employés et à n'imposer l'intervention d'un tiers qu'en cas de besoin. Ses procédés sont moins formels que ceux d'un tribunal, ce qui lui permet de régler de façon économique et rapide les conflits de relations de travail.

Composition du Conseil

Le Conseil est composé de membres à plein temps qui devraient avoir acquis de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations industrielles et du droit du travail. Afin que le Conseil reste un organisme vraiment national, les membres choisis viennent des quatre coins du pays. À titre de membres à plein temps d'un conseil impartial, ils ne peuvent pas occuper un autre poste rémunéré.

Aux termes de la loi, l'expédition des affaires du Conseil requiert la présence d'au moins trois membres, dont le président ou un vice-président, sauf en ce qui concerne les renvois ou plaintes fondés sur la Partie II du Code canadien du travail (Sécurité et santé au travail). À cet égard, selon l'article 156 de la Partie II, tout membre du Conseil peut être saisi de telles affaires. Une autre exception est également prévue par le paragraphe 14(2) de la Partie I dans le cas d'une question non contestée.

Au cours de l'année 1993-1994, un vice-président et un membre ont quitté le Conseil. Celui-ci tient à remercier publiquement Serge Brault et Robert Cadieux pour les années qu'ils ont consacrées au Conseil et au milieu des relations de travail. Ils continueront à agir en qualité de membre dans les affaires où leur participation continue s'avère nécessaire. Le Conseil souhaite la bienvenue à Véronique Marleau et Sarah FitzGerald, qui ont été nommées membres du Conseil au cours de l'année.

Voici une brève biographie des personnes qui étaient membres du Conseil au 31 mars 1994.

Président

J.F.W. (Ted) Weatherill
(mandat se termine en avril 1999)
Avant sa nomination, J.F.W. Weatherill a occupé plusieurs postes: de 1968 jusqu'au jour de sa nomination, il a pratiqué à plein temps en tant qu'arbitre en relations ouvrières; de 1964 à 1967, il a été vice-président de la Commission des relations de travail de l'Ontario; et, de 1960 à 1978, en plus de ses activités professionnelles, M[e] Weatherill a occupé des chaires de droit à Osgoode Hall, à l'Université Western et à l'Université d'Ottawa.

M[e] Weatherill est diplômé de l'Université de Toronto (B.A., LL.B.) et détient une maîtrise de l'Université Harvard. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1960.

M[e] Weatherill est l'auteur de nombreux articles publiés dans des périodiques qui traitent de relations ouvrières et de droit du travail de même que de l'ouvrage intitulé: **A Practical Guide to Labour Arbitration Procedure**, Aurora, Canada Law Book Co., 1987.

Vice-présidents

Louise Doyon
(mandat se termine en mai 1999)
Louise Doyon, de Montréal, est entrée en fonction le 15 mai 1989. Après des études en droit à l'Université Laval de Québec, elle a été admise au Barreau du Québec en 1969 et s'est dès lors spécialisée en droit du travail et en relations du travail. D'abord comme conseillère juridique, elle a exercé le droit auprès de la Confédération des syndicats nationaux, à Montréal, jusqu'en 1979. De 1979 jusqu'à sa nomination, M[e] Doyon a été professeure au Département des Sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal. En cette qualité, elle a enseigné le droit du travail et d'autres matières connexes tant au niveau du baccalauréat que de la maîtrise. Elle a, de plus, été chargée de cours à l'École de formation professionnelle du Barreau du Québec de 1986 à 1988.

Philippe Morneault
(mandat se termine en mai 2001)
Après avoir obtenu son baccalauréat ès arts de l'Univeristé Saint-Thomas, Philippe Morneault a travaillé pour la papeterie Fraser Inc., au département des relations industrielles, où il a

Le Conseil canadien des relations du travail

Mandat

Le Conseil canadien des relations du travail est un tribunal autonome et quasi judiciaire chargé d'interpréter et d'appliquer la Partie I, Relations du travail, et certaines dispositions de la Partie II, Sécurité et santé au travail, du Code canadien du travail.

Le Conseil a pour mandat de *contribuer au développement de relations industrielles efficaces et de les promouvoir dans toute entreprise, toute affaire ou tout travail relevant du Parlement du Canada.* Le Parlement a énoncé dans le Préambule du Code canadien du travail la philosophie qui sous-tend le mandat et le rôle du Conseil.

«*Attendu qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends;*

que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations du travail fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs;

que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention nº 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et qu'il s'est engagé à cet égard à présenter des rapports à cette organisation;

que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et qu'il estime que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès, ...»

Loi habilitante et champ de compétence

L'adoption de la Partie V (maintenant la Partie I) du Code canadien du travail, en 1972, a donné un nouvel essor au Conseil canadien des relations du travail.

Bien qu'au Canada la compétence sur les relations de travail soit dévolue aux provinces, étant donné leur droit exclusif de légiférer en matière de contrats privés, la Loi constitutionnelle de 1867 confère au gouvernement canadien une compétence exclusive dans certains domaines. C'est pourquoi le gouvernement fédéral peut adopter des lois fédérales sur le travail dans son propre secteur de compétence.

Le Conseil canadien des relations du travail a compétence dans toutes les provinces et tous les territoires en ce qui a trait aux ouvrages, entreprises et travaux qui relèvent de la compétence législative du Parlement du Canada.

La Partie I du Code canadien du travail s'applique à environ 700 000 employés dans tout le Canada ainsi qu'à leurs employeurs. Ceux-ci appartiennent notamment aux secteurs suivants: transport ferroviaire, transport routier et transport par pipelines à l'échelle interprovinciale et internationale, expédition et services connexes, transport aérien, télécommunications interprovinciales et internationales, radiodiffusion et télévision, banques et sociétés d'État. Relèvent également de la compétence du Conseil les ouvrages déclarés par le Parlement être à l'avantage général du Canada, comme les mines d'uranium, les centrales nucléaires, les minoteries et les usines de provendes, et les élévateurs à grains. Finalement, les ouvrages, entreprises ou travaux privés du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Territoire Nunavut, dont la création est imminente, relèvent de la compétence fédérale.

Pouvoirs du Conseil

Le Conseil exerce les pouvoirs statutaires prévus par la Partie I du Code canadien du travail en ce qui concerne l'acquisition, le transfert, l'exercice ou la révocation des droits de négociation collective dans les secteurs qui relèvent de la compétence fédérale. Il mène des enquêtes, il procède à la médiation et il tranche des plaintes émanant d'employés, de syndicats et d'employeurs alléguant violation des dispositions du Code canadien du travail concernant des pratiques déloyales de travail. Le Conseil est habilité à concevoir des redressements, notamment à réintégrer et à dédommager des employés qui ont été congédiés. Il peut revoir et mettre à jour des ordonnances d'accréditation afin que les relations de négociation soient mieux adaptées aux nouvelles réalités sociales, économiques et organisationnelles, et il est habilité à rendre des ordonnances de ne pas faire en cas de grèves ou de lock-out illégaux. De plus, il est chargé de revoir aux termes de la Partie II du Code les décisions d'agents de sécurité portant sur le droit d'un employé de refuser d'effectuer un travail dangereux.

Structure du Conseil

L'administration centrale du Conseil est située dans la Région de la capitale nationale, comme l'exige le Code. Afin d'assurer un accès convenable à

Message du Président

Pendant la période à l'étude, la charge de travail ainsi que l'arriéré d'affaires à régler ont diminué considérablement. Cette diminution est surtout attribuable au fait qu'un certain nombre d'affaires mettant en cause la Société canadienne des postes et le Syndicat des postiers du Canada ont été réglées.

Toutefois, la tendance montre qu'à longue échéance, la charge de travail continue d'être plus élevée que celle des années 1980 combinée avec le nombre d'affaires complexes, qui d'ailleurs découlent de la restructuration de l'économie canadienne et des syndicats canadiens.

Je me dois de souligner qu'à une époque aussi cruciale, la capacité du Conseil d'examiner des questions qui revêtent une importance considérable du point de vue de l'économie canadienne et de la justice industrielle se trouve amoindrie par le fait qu'il n'y a ni nomination ni renouvellement du mandat des membres dont il a besoin. Tel qu'il est constitué à l'heure actuelle, le Conseil n'incarne pas vraiment l'expérience de la négociation et de l'administration ou encore de l'interprétation et de l'application des conventions collectives qui devrait caractériser un conseil des relations du travail.

La mise en oeuvre de la plupart des recommandations découlant de l'étude effectuée par la firme Price-Waterhouse a permis au Conseil de fonctionner efficacement en dépit des compressions budgétaires. Le dévouement ainsi que les compétences des directeurs régionaux, des agents des relations du travail, des agents du greffe et du personnel nous a permis de continuer de servir le monde des relations de travail rapidement et, dans la plupart des cas, efficacement. Je désire ici exprimer à tous ma profonde gratitude.

Table des matières

Page

Message du Président 1

Le Conseil canadien des relations du travail 2

- Mandat 2
- Loi habilitante et champ de compétence 2
- Pouvoirs du Conseil 2
- Structure du Conseil 2
- Composition du Conseil 3
- Perspectives de gestion 7
- Personnel du Conseil 11

Motifs de décision 13

Révision judiciaire 19

Volume d'affaires du Conseil en 1993-1994 21

Examen des affaires reçues 22

Tableaux statistiques 27

État financier 36

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

Édifice C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

le 16 juin 1995

L'Honorable Lucienne Robillard
Ministre du Travail
165, rue de l'Hôtel-de-Ville
Phase II, 10e étage
Hull (Québec)
K1A 0J2

Madame la Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 121 du Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1994.

Le tout respectueusement
soumis,

J.F.W. Weatherill
Président

LIBERTÉS FONDAMENTALES

«Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.»

«Tout employeur est libre d'adhérer à l'association patronale de son choix et de participer à ses activités licites.»

(Article 8, Partie I,
Code canadien du travail)

ADMINISTRATION CENTRALE
Édifice C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ont.)
K1A 0X8

DIRECTEUR GÉNÉRAL, OPÉRATIONS: Gérard Legault
ADJOINTE ADMINISTRATIVE: Joanne Maisonneuve

TÉL.: (613) 947-5440
FAX: (613) 995-9493

RÉGION DE L'ATLANTIQUE
Queen Square
45, prom. Alderney
Pièce 600
Dartmouth (N.-É.)
B2Y 2N6

DIRECTEUR: John Vines
CHEF DE BUREAU: Maxine Irving

TÉL.: (902) 426-7068
FAX: (902) 426-7397

RÉGION DU QUÉBEC
Place de la Cathédrale
600, boul. de Maisonneuve ouest
Pièce 700 - 7e étage
Montréal (Qué.)
H3A 3J2

DIRECTRICE: Suzanne Pichette
CHEF DE BUREAU: Rollande Ruh

TÉL.: (514) 283-3258
FAX: (514) 283-3590

RÉGION DE L'ONTARIO
1, rue Front ouest
5e étage est
Toronto (Ont.)
M5J 1A5

DIRECTEUR: Peter Suchanek
CHEF DE BUREAU: Neola Anderson

TÉL.: (416) 973-3782
FAX: (416) 973-6543

RÉGION DE L'OUEST
800, rue Burrard
Pièce 1660
Vancouver (C.-B.)
V6Z 2G7

DIRECTEUR: Phil Kirkland
CHEF DE BUREAU: Linda Sakai

TÉL.: (604) 666-6001
FAX: (604) 666-6071

RÉGION DU CENTRE
One Lakeview Square
155, rue Carlton
Pièce 300
Winnipeg (Man.)
R3C 3H8

DIRECTEUR ADJOINT: Gordon MacIsaac
CHEF DE BUREAU: M.-P. Jubinville

TÉL.: (204) 983-3145
FAX: (204) 983-3170

Conseil Canadien des Relations du Travail

21e RAPPORT ANNUEL

1993-1994

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Administration centrale

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

Tél.: (613) 996-9466
Télécopieur: (613) 995-9493

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1995

N° de cat. LR1-1994

ISBN 0-662-61878-5

9642

Conseil Canadien des Relations du Travail

21e RAPPORT ANNUEL

1993-1994